

# Professioneel onderwijspersoneel, functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt

Citation for published version (APA):

Allen, J. P., de Grip, A., Huijgen, T. G., Sanders, J. M. A. F., & de Vries, M. R. (2004). *Professioneel onderwijspersoneel, functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt*. Inspectie van het Onderwijs. ROA External Reports

## Document status and date:

Published: 01/01/2004

## Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

[www.umlib.nl/taverne-license](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

## Professioneel Onderwijspersoneel

In deze reeks zijn verschenen:

Inspectie van het Onderwijs/Research voor Beleid (september 2001). *Monitor Integraal Personeelsbeleid. Rapport van de eerste meting (2001) in primair en voortgezet onderwijs*. Utrecht.

Inspectie van het Onderwijs (november 2001). *Integraal personeelsbeleid. Primair en voortgezet onderwijs 2001*. Nummer 2001-9. Drukkerij Phoenix & Den Oudsten, Rotterdam.

Inspectie van het Onderwijs (november 2001). *Opleiden voor de school. Eerste evaluatie van Educatief Partnerschap*. Nummer 2001-10. Drukkerij Phoenix & Den Oudsten, Rotterdam.

Inspectie van het Onderwijs (juni 2002). *Schoolportretten primair onderwijs*. Nummer 2002-04. Drukkerij Phoenix & Den Oudsten, Rotterdam.

Inspectie van het Onderwijs (juni 2002). *Schoolportretten voortgezet onderwijs*. Nummer 2002-05. Drukkerij Phoenix & Den Oudsten, Rotterdam.

Inspectie van het Onderwijs/Research voor Beleid (september 2002). *Integraal personeelsbeleid in primair en voortgezet onderwijs. Eindrapport van de tweede meting (2002)*. Utrecht.

Inspectie van het Onderwijs (november 2002). *Integraal personeelsbeleid 2002. Primair en voortgezet onderwijs 2002*. Nummer 2002-13. Drukkerij Den Haag Offset, Rijswijk.

Inspectie van het Onderwijs (december 2002). *ICT-3. Information and Communication Technology for Teacher Training*. Nummer 2002-09. Drukkerij Den Haag Offset, Rijswijk.

Inspectie van het Onderwijs (januari 2003). *Opleiden met de school*. Nummer 2003-01. Drukkerij Den Haag Offset, Rijswijk.

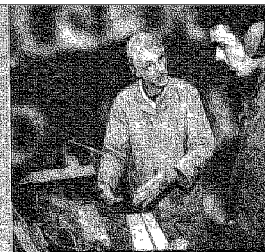
Inspectie van het Onderwijs (maart 2003). *Schoolportretten primair onderwijs*. Nummer 2003-06. Drukkerij Den Haag Offset, Rijswijk.

Inspectie van het Onderwijs (maart 2003). *Schoolportretten voortgezet onderwijs*. Nummer 2003-07. Drukkerij Den Haag Offset, Rijswijk.

Inspectie van het Onderwijs (april 2004). *Functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt*. Nummer 2004-02. Drukkerij Den Haag Offset, Rijswijk.

Kijk ook op [www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl) onder de knop thema's. Daar vind u onder Professioneel onderwijs-personeel digitale portretten over allerlei aspecten van opleiden in het onderwijs.





# Professioneel Onderwijspersoneel

Functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt

2004-02



## Samenvatting en conclusies

In dit rapport wordt geprobeerd aan de hand van een set kernindicatoren het functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt en de betekenis van het gevoerde personeelsbeleid in kaart te brengen. Uitgangspunt hierbij wordt gevormd door de schematische weergave van de onderwijsarbeidsmarkt in figuur 2.1. Dit schema heeft de vorm van een trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt, waarbij een in theorie grote groep potentiële leraren in verschillende fasen van de studie- en beroepskeuze 'weglekt' naar andere segmenten van de arbeidsmarkt en een veel kleiner deel uiteindelijk instroomt op de onderwijsarbeidsmarkt.

In dit hoofdstuk wordt een samenvatting gepresenteerd van de kernindicatoren die in de onderstaande hoofdstukken worden gepresenteerd. Tevens worden hiaten in de informatievoorziening met betrekking tot het functioneren van onderwijsarbeidsmarkt kort geschetst. Hierbij wordt voor zover mogelijk aangegeven welke hiaten door beter gebruik van al bestaande informatiebronnen zouden kunnen worden opgevuld, en voor welk deel aanvullend onderzoek nodig of wenselijk is.

Startpunt van de trechter is de studiekeuze aan het eind van het voortgezet onderwijs. De keuze van havo, vwo en mbo scholieren voor een lerarenopleiding geeft een beeld van de maximale potentiële instroom op de onderwijsarbeidsmarkt vanuit het initiële onderwijs. Gebleken is dat de belangstelling voor de pabo opleidingen de afgelopen jaren duidelijk is aangetrokken. Vooral havisten kiezen relatief vaak voor de pabo. Opvallend is echter dat de pabo ook populairder is geworden onder vwo'ers en mbo'ers. De toename van de instroom van de pabo in de tweede helft van de jaren negentig wijst er op dat de onderwijssector op de in die tijd steeds krappere wordende arbeidsmarkt de concurrentieslag met de vele andere bedrijfssectoren die kampen met problemen in hun personeelsvoorziening goed heeft doorstaan. Met name bij de havisten is de toegenomen belangstelling voor de pabo echter grotendeels ten koste gegaan van de doorstroom naar de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs. Het is belangrijk om te beseffen dat er op dit punt duidelijk sprake is van 'communicerende vaten'. Het stimuleren van de belangstelling voor de pabo leidt er immers toe dat de knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt zich steeds meer zullen toespitsen op de lerarenfuncties in het voortgezet (en beroeps-) onderwijs. Bij campagnes

gericht op het vergroten van de belangstelling voor het lerarenberoep zal de overheid zich daarom waarschijnlijk sterker moeten richten op studenten die hun belangstelling voor een bepaald vakgebied zouden willen uitdragen naar jongeren.

De gepresenteerde cijfers over het intern rendement van de lerarenopleidingen laten zien dat er in de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs, in termen van het in hoofdstuk 2 geschetste conceptuele model, een uitzonderlijk hoge 'weglek' optreedt in de trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt. Bovendien is deze weglek de laatste jaren nog verder toegenomen. Tot op zekere hoogte is weglek in dit stadium een normaal en waarschijnlijk zelfs onvermijdelijk verschijnsel. Immers, van alle hbo-studenten verlaat slechts 55% de opleiding binnen vijf jaar met het diploma. Het rendement van de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs - in het bijzonder in de gammavakken - is echter zelfs hierbij vergeleken zorgwekkend laag. Daarentegen is het rendement van de pabo-opleidingen relatief hoog in vergelijking met andere hbo opleidingen. Bovendien is bij de pabo's de weglek uit de trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt in de loop van de jaren negentig duidelijk verminderd.

Een aanzienlijk deel van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen gaat voor de onderwijsarbeidsmarkt verloren, omdat men voor een baan in een andere sector kiest. Hoewel weglek in dit stadium - net als uitval gedurende de opleiding - tot op zekere hoogte een normaal verschijnsel is dat zich bij vrijwel alle opleidingen voordoet, is het goed te beseffen dat de relatie tussen opleiding en werk op de onderwijsarbeidsmarkt niet symmetrisch is. Aan de ene kant is er een specifieke

beroepsopleiding vereist om leraar te kunnen worden, maar aan de andere kant kan men met deze opleiding vaak ook goed emplooi vinden in geheel andere functies. De situatie bij de vo/bve-lerarenopleidingen baart de meeste zorgen, en de weglek is het hoogst bij de gammavakken. De weglek in dit stadium is bij de afgestudeerden van de pabo-opleidingen relatief laag in vergelijking met de andere lerarenopleidingen, hoewel ze nog aan de hoge kant ligt ten opzichte van een vergelijkbare opleiding als hbo-verpleegkunde. Een positief punt is dat voor afgestudeerden van alle categorieën lerarenopleiding ondanks de toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt een stijgende lijn te bespeuren valt in de keuze voor een baan in het onderwijs.

In combinatie is de weglek tijdens en kort na de opleiding met name bij de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs verontrustend hoog. Van de mensen die ooit aan zo'n lerarenopleiding zijn begonnen is anderhalf jaar na het verlaten van die studie ruim driekwart al weggelekt uit het onderwijs. De situatie is bij de gamma-opleidingen het meest schrijnend: ruim 80% van de oorspronkelijke studiekeizers voor die richting gaat voor het onderwijs verloren. Die situatie is duidelijk beter bij de mensen die een pabo-opleiding kiezen, maar zelfs daar komt ongeveer de helft uiteindelijk niet in het onderwijs terecht. Dit is overigens vergelijkbaar met de weglek uit de sector gezondheidszorg van mensen die ooit aan een studie hbo-verpleegkunde beginnen. Wellicht is dit ongeveer het maximaal haalbaar bij een beroepsopleiding. Opvallend is wel dat - in tegenstelling tot afgestudeerden van de lerarenopleidingen - afgestudeerden van de hbo-opleiding verpleegkunde nauwelijks in andere arbeidsmarkt-



segmenten gaan werken dan waarvoor ze zijn opgeleid. In combinatie met het relatief hoog rendement geeft dit een indicatie dat verpleegkundeopleidingen veel succesvoller zijn dan lerarenopleidingen in het werven van studenten die al bij aanvang van de opleiding echt voor een beroep in het bij de opleiding passende arbeidsmarktsegment hebben gekozen.

Zowel de keuze voor de lerarenopleiding, als de latere beroepskeuze en in mindere mate ook de voortijdige uitval worden mede beïnvloed door het beeld dat studenten hebben van het werken in het onderwijs. Een belangrijk punt hierbij is dat de aantrekkelijkheid van het werken in de onderwijssector vanzelfsprekend wordt vergeleken met de aantrekkelijkheid van het werk in andere sectoren. Wanneer we de arbeidsmarktsituatie van recent afgestudeerden die als leraar werken vergelijken met die van afgestudeerden in niet-onderwijs beroepsgroepen waar relatief veel afgestudeerden van lerarenopleidingen werken, komt een enigszins gemengd beeld naar voren. Voor wat betreft de beloning steekt het onderwijs zonder meer gunstig af ten opzichte van de sectoren waarvan veel concurrentie wordt gevonden. Het is derhalve niet aannemelijk dat de weglek van afgestudeerden na de opleiding een direct gevolg is van de relatieve beloningssituatie van het onderwijs. Het lerarenberoep scoort daarentegen minder hoog op het aspect werkzekerheid: ten opzichte van de concurrerende beroepsgroepen werkt een hoog percentage leraren in een tijdelijke baan. Met name voor wat betreft de werkzekerheid is er echter wel sprake van een duidelijke verbetering in de loop der jaren, zowel absoluut als in vergelijking met andere arbeidsmarktsegmenten. Waarschijnlijk heeft deze verbetering bijgedragen aan de daling van de weglek na het afronden van de

lerarenopleidingen, al correspondeert de sterkte van de daling in de weglek niet altijd met de stijging in het percentage vaste aanstellingen. Hoe dan ook: het wekt bevreemding dat in een periode van enorme krapte op de onderwijsarbeidsmarkt het percentage vaste aanstellingen in het onderwijs nog altijd lager is dan in vergelijkbare segmenten van de arbeidsmarkt.

Hoewel zowel instroom in als uitstroom uit de onderwijsarbeidsmarkt fors zijn toegenomen in het laatste decennium, ligt de instroom structureel substantieel hoger dan de uitstroom. Het gevolg is een aanzienlijke stijging van de werkgelegenheid in het onderwijs. Hoewel het aantal herintreders in het primair en voortgezet onderwijs ook licht is toegenomen, loopt dit achter bij de totale instroom en de uitstroom. Wellicht heeft de relatieve afname in het aandeel herintreders te maken met de toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Immers, hoe meer baanmogelijkheden in andere arbeidsmarktsegmenten, hoe minder druk op leerkrachten die buiten het onderwijs zijn gaan werken om in het onderwijs terug te keren.

Als percentage van het zittend personeel stromen structureel meer vrouwen binnen in het primair en voortgezet onderwijs dan mannen. Als gevolg hiervan neemt het aandeel vrouwen in deze twee deelsectoren gestaag toe. In het voortgezet onderwijs wordt deze 'feminiseringstrend' licht afgezwakt door een relatief hoge uitstroom van vrouwen. Hetzelfde gold tot 1998 ook voor het primair onderwijs. De afgelopen twee jaar is echter de uitstroom van mannen relatief hoog in het primair onderwijs. Dit versterkt juist de feminisering van het primair onderwijs.

In het primair onderwijs lijkt sprake van een zekere vergrijzing: per saldo stroomt een hoger aandeel mensen binnen in de leeftijdsklasse 55 jaar en ouder dan in andere leeftijdsklassen. Dit gaat vooral ten koste van het aandeel van werknemers van middelbare leeftijd (35-44 jaar), dat al jaren zowel absoluut als relatief aan het krimpen is. Ook in het voortgezet onderwijs is er sprake van krimp bij deze groep, overigens zonder dat dit leidt tot vergrijzing.

In het algemeen is de afgelopen jaren de mobiliteit tussen deelsectoren in het onderwijs afgenomen. De specifieke mobiliteit tussen het primair en voortgezet onderwijs is echter sterk gestegen, in beide richtingen. In deze twee deelsectoren is ook de regionale mobiliteit de afgelopen jaren gestegen.

Uit de cijfers met betrekking tot het gevoerde HRM-beleid blijkt dat onderwijsinstellingen relatief succesvol zijn in het vasthouden van de grote aantallen nieuwe werknemers in het onderwijs. Keerzijde hiervan is een relatief hoog percentage werknemers dat erg lang (meer dan acht jaar) in dezelfde functie bij dezelfde werkgever blijft werken. Een dergelijke ervaringsconcentratie onder werknemers in het onderwijs kan negatief gaan werken op het vermogen om door te stromen naar een andere baan en/of werkgever. Dit beeld wordt nog versterkt door het hoge percentage werkenden in het onderwijs dat over vijf jaar verwacht nog steeds in dezelfde functie en bij dezelfde werkgever te werken. Opvallend is dat ondanks dit statische beeld, de inzetbereidheid en -inspanning onder werknemers in het onderwijs ongeveer even groot zijn als onder werknemers in andere sectoren van de arbeidsmarkt. Ook zijn werknemers in het onderwijs ongeveer even tevreden met hun werk als andere werknemers.

Als we naar de verwachte ontwikkeling van de vraag in het onderwijs kijken, blijkt dat met name de verwachte vervangingsvraag naar leraren de komende jaren hoog is. In de deelsectoren voortgezet onderwijs en bve, is de verwachte uitbreidingsvraag laag. In het primair onderwijs zal naar verwachting sprake zijn van een matige uitbreidingsvraag.

## Hiaten

Wat betreft de hiaten in de huidige informatievoorziening, vallen een paar zaken op. In termen van het in hoofdstuk 2 gepresenteerde schema, is de informatie met betrekking tot het begin van de trechter - de keuze voor een lerarenopleiding, het rendement van de opleiding, en de initiële beroepskeuze na het verlaten van de lerarenopleiding - veel vollediger dan de informatie met betrekking tot de latere beroepsloopbaan en de stromen van, naar en binnen de onderwijssector. Veel informatie over de vroege loopbaan kan worden gehaald uit het huidige Schoolverlaters Informatiesysteem (SIS) van het ROA. Ook hier is echter nog enige ruimte voor verbetering in de toekomst.

Het zou wenselijk zijn om over informatie te beschikken over niet-lerarenberoepen in het onderwijs en waar relevant de daarbijbehorende opleidingen. In het bijzonder is het wenselijk om meer te weten te komen over een beroep als (technisch) onderwijsassistent. In de toekomst zal naar verwachting ook nuttige informatie over deze snel groeiende beroepen uit SIS kunnen worden gehaald.

Het zou ook wenselijk zijn om over meer informatie te beschikken met betrekking tot voortijdige uitval uit de opleiding. Hierbij zou het nuttig zijn om dit beter in de tijd te kunnen plaatsen, en om meer te weten over het



traject ervoor en erna. Op welke punten verschillen de uitvallers van de mensen die de opleiding wel afmaken? Zijn er problemen bij de voorlichting, of is de lerarenopleiding voor sommigen al vóór aanvang van de opleiding eigenlijk een tweede keuze? Gaat men alsnog een andere opleiding volgen na het (voortijdig) verlaten van de lerarenopleiding? Deze informatie is niet zonder meer uit SIS te halen, en ook niet uit andere bronnen. Wellicht zou gericht aanvullend onderzoek uitkomst bieden. Ook voor wat betreft de weglek na het verlaten van de lerarenopleiding zou zulke aanvullende informatie wenselijk zijn.

Wat betreft de stromen op de onderwijsarbeidsmarkt als geheel, is wellicht het belangrijkste hiaat op dit moment het onvermogen om een duidelijk onderscheid te maken tussen de verschillende categorieën van in- en uitstroom. Met name voor wat betreft de instroom vormt dit een groot probleem. Het is meestal niet mogelijk om aan de hand van een enkele bron een helder onderscheid te maken tussen nieuwe instroom vanuit de lerarenopleiding, herintreders die na enkele jaren in een andere arbeidsmarktsegment te hebben gewerkt naar het onderwijs terugkeren, herintreders die niet op de arbeidsmarkt actief zijn geweest en zij-instromers. Voor zowel de in- als de uitstroom zou het wenselijk zijn om meer te weten te komen over de herkomst en bestemming van personen die de onderwijsarbeidsmarkt betreden c.q. verlaten. Ook de tijdsdimensie is van belang: hoe lang blijven nieuwe instromers, herintreders en zij-instromers in het onderwijs, in een bepaalde baan of bij een bepaalde werkgever alvorens het onderwijs te verlaten? Verder zou het in verband met de 'feminisering' van het onderwijs wenselijk zijn om meer te weten te komen

over de omvang van de aanstellingen van mannen en vrouwen, en over tijdelijke uitval in verband met ouderschapsverlof en dergelijke. Een meer gedetailleerde uitsplitsing naar regio bij regionale mobiliteit zou ook wenselijk zijn. Tenslotte zou bij al deze stromen en ook bij de stromen binnen het onderwijs (deelsectormobiliteit) een beter onderscheid tussen de verschillende categorieën werkenden in het onderwijs - naar functie en voor leraren naar vak - behulpzaam zijn.

Voor wat betreft het primair en voortgezet onderwijs zou iets meer uit CASO kunnen worden gehaald dan nu is gebeurd. In ieder geval zou het mogelijk moeten zijn om verschillende functies en vakken binnen het onderwijs te onderscheiden. Een nauwkeurigere uitsplitsing van de regionale mobiliteit is zonder meer mogelijk. Het is moeilijk te bepalen in hoeverre het een haalbare zaak is om de tijdsdimensie verder uit te werken dan nu is gebeurd. Een nadere duiding van de in- en uitstroom naar herkomst en bestemming lijkt met het huidige CASO-bestand niet haalbaar. Het is derhalve wenselijk om voor specifieke groepen zoals zij-instromers, aanvullende onderzoek te verrichten.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>De onderwijsarbeidsmarkt</b>	<b>51</b>
<b>2</b>	<b>Conceptueel kader</b>	<b>12</b>	5.1	De structuur van de werkgelegenheid in het onderwijs	51
2.1	Inleiding	12	5.2	Instroom in de onderwijsarbeidsmarkt	53
2.2	Instroom, doorstroom en uitstroom	12	5.3	Uitstroom uit de onderwijsarbeidsmarkt	61
2.3	De monitoring van het HRM-beleid	14	5.4	Doorstroom op de onderwijsarbeidsmarkt	69
<b>3</b>	<b>De lerarenopleiding</b>	<b>16</b>	5.5	HRM-beleid	73
3.1	De keuze voor een (leraren)opleiding	17	5.6	Verwachte ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt	78
3.2	Rendement van de opleiding	24	5.7	De balans opmaken	79
3.3	De balans opmaken	26			
<b>4</b>	<b>Na de lerarenopleiding</b>	<b>27</b>			
4.1	De initiële beroepskeuze	27			
4.2	Arbeidsvoorwaarden van nieuwe instromers vanuit de (leraren)opleidingen	40			
4.3	De balans opmaken	50			

## Literatuur 81





## Voorwoord

Het aantrekken van een toereikend aantal goed gekwalificeerde leraren is een eerste vereiste voor waarborging van de kwaliteit van het Nederlands onderwijs. De onderwijsarbeidsmarkt is sterk in beweging. Er is een grote vraag naar leraren en scholen zullen ook de komende jaren moeite hebben om aan voldoende leraren te komen. Zowel de instroom als de uitstroom is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Daarnaast is de onderwijsarbeidsmarkt opengesteld voor mensen die niet vanuit de reguliere lerarenopleidingen komen.

De Inspectie van het Onderwijs heeft het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) gevraagd het functioneren en de ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt in beeld te brengen. Bijzonder aan dit onderzoek van het ROA is dat er niet alleen wordt ingegaan op de in- en uitstroom in het lerarenberoep, maar dat ook aandacht wordt besteed aan de opleidingskeuze van scholieren en het rendement van de lerarenopleidingen. Om inzicht te krijgen in de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep, de arbeidsmarktsituatie van recent afgestudeerde leraren vergeleken met afgestudeerden in andere beroepsgroepen. Door deze vergelijking zijn nieuwe inzichten verkregen in specifieke kenmerken van de onderwijsarbeidsmarkt en de aansluitingen met de lerarenopleidingen in het bijzonder.

Het onderzoek van het ROA toont aan dat de onderwijsarbeidsmarkt voor leraren sterk aan verandering onderhevig is. Gezien het belang blijft de Inspectie van het Onderwijs de ontwikkelingen van de onderwijsarbeidsmarkt en de arbeidsmarktpositie van leraren nauwgezet volgen.

**Mw. mr. drs. C. Kervezee**

*Inspecteur-generaal van het Onderwijs*



# 1 Inleiding

In het onderwijsverslag wordt de komende jaren systematisch aandacht gegeven aan het vraagstuk van het onderwijspersoneel en de kwaliteit van het onderwijs. De onderwijsinspectie wil hiertoe door middel van een set kernindicatoren een samenhangend beeld opbouwen van het functioneren en de ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt. Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn de arbeidsmobiliteit binnen onderwijssectoren, tussen de verschillende onderwijsdeelsectoren, en tussen het onderwijs en andere (markt)sectoren. De onderwijsinspectie heeft het ROA gevraagd om:

- een conceptueel kader op te stellen voor het aangeven van de relevante ijkpunten voor het onderwijsarbeidsmarktbeleid;
- een set kernindicatoren te leveren op basis van de momenteel beschikbare gegevens;
- de dynamiek van de onderwijsarbeidsmarkt te analyseren, met aandacht voor trends en verschillen en overeenkomsten met andere deelmarkten.

Als nevenproduct van bovengenoemde activiteiten zullen ook de hiaten in de beschikbare gegevens in kaart worden gebracht, en zullen de vereiste meetinstrumenten worden aangegeven op basis waarvan in de toekomst een adequaat beeld te verkrijgen is van de in-

uit- en doorstroom op de onderwijsarbeidsmarkt en de wijze waarop het voeren van een integraal personeelsbeleid hierop invloed uitoefent.

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt het bovengenoemde conceptueel kader beschreven. Hoofdstuk 3 beschrijft de instroom in en het rendement van de lerarenopleidingen. Hoofdstuk 4 schetst vervolgens de eerste stap naar de arbeidsmarkt na het verlaten van de lerarenopleiding. In hoofdstuk 5 komt de onderwijsarbeidsmarkt in zijn geheel uitgebreid aan de orde. Tenslotte worden in hoofdstuk 6 de belangrijkste resultaten nog eens op een rij gezet, en worden de belangrijkste hiaten in de informatievoorziening kort beschreven. Waar relevant en mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met andere arbeidsmarktsegmenten waar veel hoger opgeleiden werk vinden.

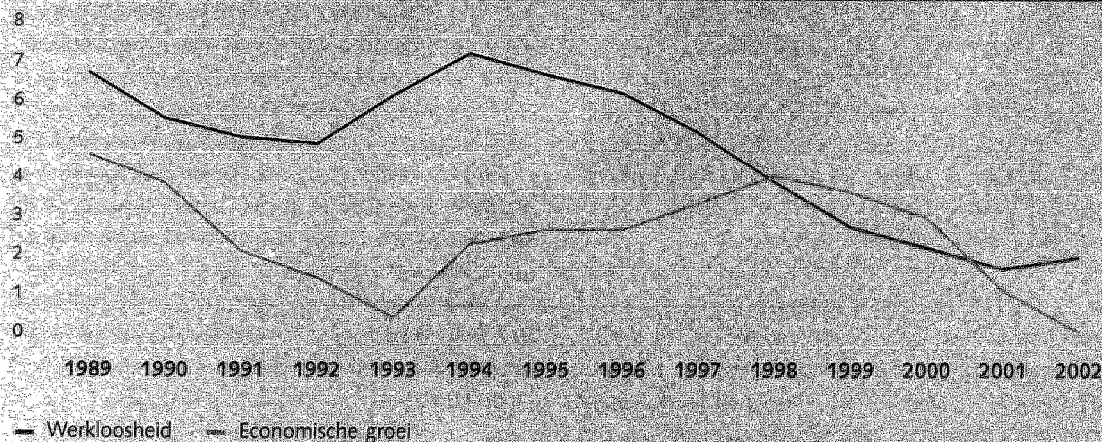
Voor een goede interpretatie van de cijfers met betrekking tot de onderwijsarbeidsmarkt is behalve een vergelijking met andere sectoren, ook de ontwikkeling van de Nederlandse economie in zijn geheel van belang. Figuur 1.1 geeft de ontwikkeling van de geregistreeerde werkloosheid en economische groei vanaf 1989 weer.



Figuur 1.1 laat duidelijk het cyclisch karakter van de economische ontwikkeling zien. De eerste helft van de jaren negentig wordt gekenmerkt door een snel dalende economische groei en een tamelijk hoge werkloosheid. In de tweede helft van de jaren negentig is sprake van een herstel van de economische groei en van dalende werkloosheid. Vanaf 1999 neemt de economische groei weer af. In 2002 beginnen de eerste gevolgen hiervan zich af te tekenen voor de ontwikkeling van de werkloosheid. Voor de interpretatie van de trends met betrekking tot de onderwijsarbeidsmarkt die in dit rapport worden gepresenteerd, kan worden gesteld dat deze in de eerste helft van de jaren negentig zich afspelen tegen de achtergrond van een tamelijk ongunstig economisch klimaat in Nederland, met als keerzijde een tamelijk ruime arbeidsmarkt. In de tweede

helft van de jaren negentig is daarentegen sprake van een zeer gunstig economisch klimaat, en een steeds krappere wordende arbeidsmarkt. De recente verslechtering heeft mogelijk ook gevolgen voor de ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt. De gevolgen worden in dit rapport echter nog niet geheel zichtbaar.

Figuur 1.1 Geregistreerde werkloosheid en economische groei, 1989-2002



Bron: CBS

## 2 Conceptueel kader

### 2.1 Inleiding

Om het functioneren van de onderwijsarbeidsmarkt en de betekenis van het gevoerde personeelsbeleid goed in kaart te kunnen brengen is het belangrijk om de dynamiek in de onderwijsarbeidsmarkt en de samenwerking tussen het gevoerde personeelsbeleid en de in- en uitstroom van werkenden adequaat te monitoren. In deze paragraaf zal een conceptueel kader worden geschetst dat een raamwerk biedt voor een dergelijke monitoring. Daarbij gaat het er niet alleen om de relevante stromen in kaart te brengen, maar ook de verschillende push en pull factoren die aan deze stromen ten grondslag liggen en de wijze waarop het in de onderwijssector gevoerde HRM-beleid hierop weet in te spelen. De informatiebehoefte waarin door bestaand en/of in de toekomst uit te zetten onderzoek zal moeten worden voorzien, zal uit dit kader kunnen worden afgeleid.

### 2.2 Instroom, doorstroom en uitstroom

Figuur 2.1 geeft een overzicht van de voor de onderwijsarbeidsmarkt relevante stromen en de relevante aspecten van het personeelsbeleid. Bovenin de figuur zijn de stromen in beeld gebracht die van invloed zijn op de instroom van leraren op de onderwijsarbeidsmarkt. In feite gaat het hier om een trechter naar de onderwijs-

arbeidsmarkt, waarbij een in theorie grote groep potentiële leraren in verschillende fasen van de studie- en beroepskeuze 'weglekt' naar andere segmenten van de arbeidsmarkt en een veel kleiner deel uiteindelijk instroomt op de onderwijsarbeidsmarkt. Startpunt is vanzelfsprekend de studiekeuze aan het eind van het voortgezet onderwijs. De keuze van havo, vwo en mbo scholieren voor een lerarenopleiding geeft beeld van de maximale potentiële instroom op de onderwijsarbeidsmarkt vanuit het initiële onderwijs vier jaar later<sup>1</sup>. Een deel van de studenten van de lerarenopleiding verlaat de opleiding echter voortijdig. Dit is in feite de eerste weglek uit de trechter richting de onderwijsarbeidsmarkt. Bovendien gaat een deel van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen voor de onderwijsarbeidsmarkt verloren, omdat men kiest voor een baan in een andere sector. Wat dit betreft is het goed te beseffen dat de relatie tussen opleiding en werk op de onderwijsarbeidsmarkt niet symmetrisch is. Aan de ene kant is er een specifieke beroepsopleiding vereist om leraar te kunnen worden, maar aan de andere kant kan men met deze opleiding vaak ook goed emploi vinden in geheel andere functies.

Zowel de keuze voor de lerarenopleiding, als de latere beroepskeuze en in mindere mate ook de voortijdige

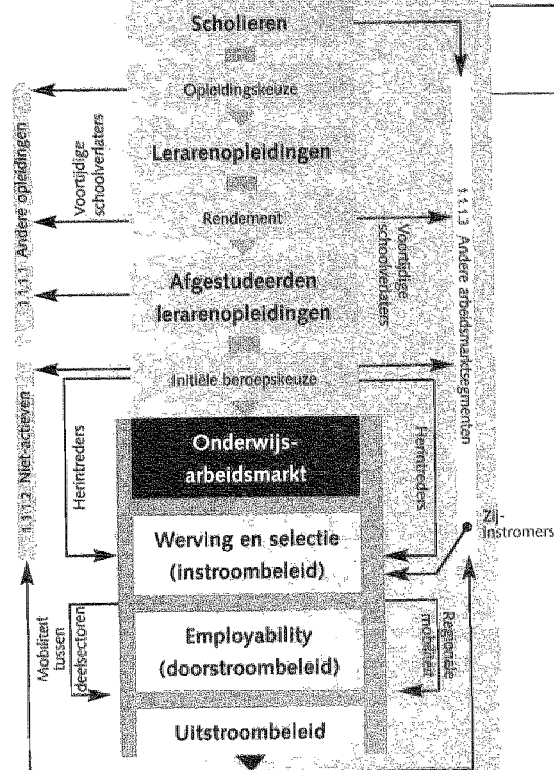


uitval worden mede beïnvloed door het beeld dat studenten hebben van het werken in het onderwijs. Hierbij gaat het zowel om de aard van het werk, als om de waardering voor het werk.

Onderin figuur 2.1 wordt de doorstroom binnen de onderwijsarbeidsmarkt en de uitstroom in beeld gebracht. Daarnaast is er natuurlijk ook sprake van een instroom van herintreders, die enige tijd niet actief zijn geweest op de (onderwijs)arbeidsmarkt, terwijl er met name de laatste jaren ook veel aandacht is voor de zij-instromers die voorheen werkzaam waren in andere sectoren van de economie. Het in de onderwijssector gevoerde HRM-beleid heeft vanzelfsprekend ook een belangrijke invloed op de instroom van herintreders en de zij-instroom. Bij beide groepen is de onderwijssector natuurlijk in concurrentie met andere bedrijfssectoren waar de belangstellenden voor de onderwijssector emplooi kunnen vinden. Daarnaast is er binnen de onderwijssector ook sprake van een doorstroom van werkenden binnen de onderwijsarbeidsmarkt. Hierbij gaat het zowel om de mobiliteit van werkenden tussen deelsectoren, als om de regionale mobiliteit. Voor zover er tussen deelsectoren sprake is van verschillen in het HRM-beleid zal ook de doorstroom beïnvloed worden door de relatieve aantrekkelijkheid van de arbeidsvoorwaarden en perspectieven binnen de verschillende deelsectoren. Hetzelfde is ook het geval bij de regionale mobiliteit. Bovendien kunnen daarbij verschillen in de aantrekkelijkheid van het werk en het leefklimaat in de verschillende regio's van invloed zijn op de doorstroom.

Figuur 2.1

Voor de onderwijsarbeidsmarkt relevante stromen op de arbeidsmarkt, de studie en de relevante aspecten van het personeelsbeleid.



1 Daarnaast zal ook een deel van de scholieren die kiest voor een universitaire opleiding in de toekomst ook nog als leraar willen gaan werken. Bovendien is er ook in toenemende mate een instroom van mbo'ers op de onderwijsarbeidsmarkt voor functies als klassenassistent e.d.

Geheel onderin de figuur is de uitstroom uit de onderwijssector weergegeven. Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt tussen degenen die de arbeidsmarkt geheel verlaten en degenen die in een ander segment van de arbeidsmarkt gaan werken. Het gevoerde HRM-beleid in de onderwijssector beïnvloedt de omvang en samenstelling van beide groepen. De uitstroom naar andere sectoren wordt beïnvloed door de relatieve aantrekkelijkheid van het werk en de perspectieven binnen de onderwijssector in vergelijking met die in andere sectoren. Bij uitstroom van degenen die de arbeidsmarkt geheel verlaten kan het onderscheid worden gemaakt tussen degenen die vanwege de zorg voor hun kinderen de arbeidsmarkt verlaten en degenen die de arbeidsmarkt verlaten vanwege (vervroegde) pensionering, arbeidsongeschiktheid, e.d. De uitstroom van degenen die de onderwijssector verlaten vanwege zorgtaken zal met name worden beïnvloed door de mate waarin deze zorgtaken gecombineerd kunnen worden met het werken in het onderwijs. Hierbij kan men met name denken aan werktijden, mogelijkheden voor kinderopvang, en dergelijke. Daarnaast zal ook de aantrekkelijkheid van het werk in ruime zin van invloed zijn op deze uitstroom. De uitstroom vanwege vervroegde pensionering, arbeidsongeschiktheid, en dergelijke zal in belangrijke mate worden beïnvloed door de mate waarin mensen opgebrand raken in hun werk en het werken in het onderwijs nog leuk vinden.

Onderin de figuur wordt het gevoerde HRM-beleid in de onderwijsarbeidsmarkt verbijzonderd in het instroombeleid, het doorstroombeleid en het uitstroombeleid. Vanzelfsprekend gaat het hier slechts om een analytisch onderscheid, gezien de grote waarde die er uitgaat van een consistent integraal personeelsbeleid

(zie bv. Arthur, 1994; Milgrom & Roberts, 1995 en Wood, 1999). Bij het instroombeleid staat de werving en selectie van personeel centraal, terwijl de employability van de werkenden in de sector centraal staat in het doorstroombeleid en ook cruciaal is voor een adequaat uitstroombeleid.

### 2.3 De monitoring van het HRM-beleid

Figuur 2.2 schetst het conceptuele kader voor de monitoring van het HRM-beleid in de onderwijssector. De behoefte c.q. noodzaak voor een adequaat HRM-beleid vloeit momenteel in de eerste plaats voort uit de huidige vacatureproblematiek en de in de toekomst te verwachten knelpunten in de personeelsvoorziening. Deze krappe arbeidsmarkt stelt hoge eisen aan de vereiste wervingskracht voor de onderwijssector. Daarnaast zijn er technologische ontwikkelingen en deels daarmee samenhangende veranderingen in de organisatie van het onderwijsproces die eisen stellen aan de werkenden in de onderwijssector. Daarbij kan men met name denken aan de implicaties van de mogelijkheden die ict biedt voor (de organisatie van) het leerproces en de betekenis die dit heeft voor het werk van leerkrachten of bepaalde onderwijsvernieuwingen als het studiehuis. Ook moet het HRM-beleid aandacht hebben voor belastende arbeidsomstandigheden in de onderwijssector. Hierbij gaat het met name om de psychische belasting van de werkenden die een belangrijke oorzaak kan zijn voor vroegtijdige uitstroom uit de (onderwijs)arbeidsmarkt.

Ten slotte noodzaken de verloopproblematiek in het algemeen en de vergrijzingsproblematiek in het bijzonder tot een HRM-beleid dat goed weet in te spelen op de employability van de werkenden in de onderwijssector en een goed uitstroombeleid.



De tweede kolom van figuur 2.2 geeft een overzicht van de aandachtsvelden die cruciaal zijn voor een goed HRM-beleid in de onderwijssector. Daarbij wordt het onderscheid gemaakt tussen het instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid, met als belangrijke aandachtsvelden het wervings- en arbeidsvoorwaardenbeleid en het employabilitybeleid. In het kader van dit employabilitybeleid zal er met name veel aandacht moeten zijn voor het loopbaanbeleid, het Arbo-beleid en het ouderenbeleid.

In de rechterkolom van figuur 2 worden de indicatoren opgesomd die deel zouden moeten uitmaken van de monitoring van het HRM-beleid dat probeert in te spelen op de behoefte aan adequaat personeelsbeleid op de genoemde aandachtsvelden. Naast het monitoren van de ontwikkeling van de instroom, doorstroom en uitstroom op de onderwijsarbeidsmarkt vereist dit

inzicht in de verschillende factoren die van invloed zijn op de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs en het op peil houden van de employability van de werkenden in de onderwijssector. Daarbij gaat het om de relatieve beloning, de faciliteiten voor kinderopvang e.d., het verzuim vanwege belastende arbeidsomstandigheden, de participatie in aanvullende cursussen en trainingen, de eventuele 'ervaringsconcentratie' vanwege een zeer geringe functiemobiliteit (Thijssen, 1996), de aard van de aangeboden arbeidscontracten (deeltijdwerk, tijdelijk werk) en de werknemerstevredenheid.

*Figuur 2.2*

*Conceptuele kader voor de monitoring van het HRM-beleid in de onderwijssector*

Behoefte aan HRM-beleid	Aandachtsvelden HRM-beleid	Relevante indicatoren
Vacature/ knelpuntenproblematiek Wervingskracht	Instroombeleid Werving en selectie Wervingsbeleid Arbidsvoorwaardenbeleid	Instroomcijfers (herkomst) Vacaturecijfers Effectieve inpassing (> 2 jaar werkzaam) Wervingskracht OAM Relatieve beloning Kinderopvang/zorg en arbeid
Technologische vernieuwingen Organisatorische veranderingen Belastende arbeidsomstandigheden	Doorstroombeleid Employability Ouderenbeleid ARBO/Verzuimbeleid Loopbaanbeleid	Ervaringsconcentratie Verzuim vanwege arbeidsomstandigheden Kwalitatieve inzet Opleiding/training Contracttype/-wens Inschatting arbeidsmarktpositie
Vergrijzingsproblematiek Verloopproblematiek	Uitstroombeleid Employability Ouderenbeleid ARBO/Verzuimbeleid	Werknemerstevredenheid Uitstroomcijfers (bestemming)



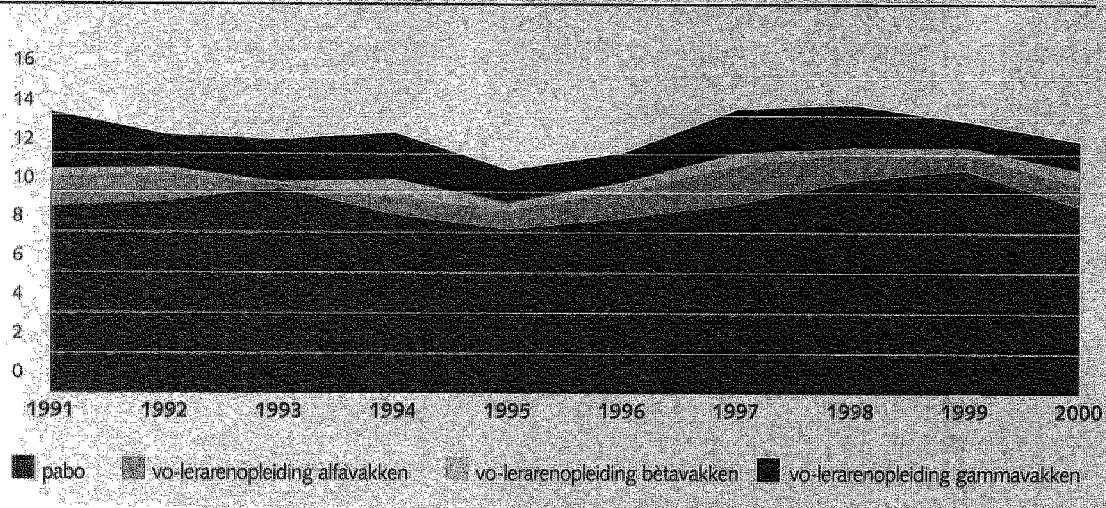
### 3 De lerarenopleiding

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de ontwikkeling van de instroom in de lerarenopleidingen en het rendement van de lerarenopleidingen vanaf het begin van de jaren negentig. Eerst wordt in paragraaf 3.1 een beeld geschetst van de ontwikkeling van de belangstelling van middelbare scholieren voor de verschillende lerarenopleidingen. Daarbij wordt zowel gekeken naar de belangstelling onder de havo'ers en vwo'ers als naar

de doorstroom vanuit het mbo. Tevens wordt de belangstelling onder universitaire afgestudeerden voor een universitaire lerarenopleiding beschreven.

Vervolgens wordt in paragraaf 3.2 ingegaan op de ontwikkeling van het interne rendement van de lerarenopleidingen. Ten slotte worden in paragraaf 3.3 enkele concluderende opmerkingen gemaakt.

*Figuur 3.1. Keuze voor een lerarenopleiding; havo-schoolverlaters, 1991-2000*



Bron: ROA Schoolverlaters Informatiesysteem 1992-2002



### 3.1 De keuze voor een (leraren)opleiding

#### Havisten

Figuur 3.1 laat zien dat in de afgelopen 10 jaar in totaal zo'n 13% van de havisten voor een lerarenopleiding heeft gekozen<sup>2</sup>. Verreweg de grootste groep - bijna een van de tien havo schoolverlaters - kiest voor een pabo-opleiding. Het percentage dat voor pabo kiest fluctueert behoorlijk in de tijd. Na een duidelijke terugval van de belangstelling voor de lerarenopleiding onder de havisten in de eerste helft van de jaren negentig, herstelt de belangstelling zich weer duidelijk vanaf 1995, hoewel het percentage havisten dat doorstroomt naar een lerarenopleiding in het jaar 2000 weer fors gedaald is.

Tabel 3.1 laat zien dat over de hele linie de keuze van havisten voor een lerarenopleiding constant is gebleven.

<sup>3</sup>Wel is er sprake van een verschuiving van vo-lerarenopleidingen (met name bij de alfavakken) naar pabo-

opleidingen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het inderdaad gelukt is de belangstelling voor de pabo te vergroten, maar dat dit in feite geheel ten koste is gegaan van de instroom in de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs.

Uit tabel 3.2 blijkt dat met name vrouwelijke havisten relatief vaak voor een pabo opleiding kiezen. Nog geen 4% van de mannen stroomt door naar de pabo, vergeleken bij bijna 14% van de vrouwen die het havo hebben verlaten. Vrouwen kiezen ook vaker dan mannen voor een vo-lerarenopleiding in de alfavakken, hoewel het percentage nog altijd laag is (ruim anderhalf procent, tegenover nog geen halve procent bij de mannen). Uit tabel 3.2 blijkt ook dat de verschuiving van vo-lerarenopleidingen naar pabo volledig toe te schrijven is aan de trend bij vrouwen. Bij mannen is er zelfs een kleine verschuiving in de tegengestelde richting.

Tabel 3.1 Keuze voor een lerarenopleiding; havo-schoolverlaters; samenvatting 1991-2000

	Gemiddeld 1991-2000, in %		Stijging/daling per jaar, in %
pabo	9,4	2	stijging
vo-lerarenopleiding	3,6	6	daling
waaronder:			
alfavakken	1,3	10	daling
betavakken	0,4	3	daling
gammavakken	2,3	3	daling
Totaal lerarenopleidingen	13,0	0	constant

2 Bij het berekenen van de afgebeelde percentages is bij havo, vwo en mbo alleen uitgegaan van schoolverlaters die doorgestroomd zijn naar enige vorm van vervolgonderwijs. Schoolverlaters die meteen op de arbeidsmarkt zijn ingetreden zijn dus buiten beschouwing gelaten. Bij de universitaire opleidingen daarentegen zijn alle afgestudeerden als percentagebasis gebruikt.

3 De trends in tabel 3.1 en elders in dit rapport zijn berekend door middel van een regressieanalyse op alle jaren die in de bijbehorende grafiek zijn opgenomen. Dit geeft een stabielere beeld van de ontwikkeling over de hele periode dan het verschil tussen het eerst- en laatstgenoemde jaar.



Tabel 3.2 Keuze voor een lerarenopleiding: vwo-schoolverlaters, 1991-2000

	Gemiddeld 1991-2000		Stijging/daling per jaar (%)	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
pabo	3,8	13,9	2 daling	3 stijging
vo-lerarenopleiding	3,5	3,9	1 stijging	7 daling
waaronder:				
- alfavakken	0,4	1,6	8 stijging	9 daling
- bètavakken	0,4	0,3	3 stijging	0 constant
- gammavakken	2,7	2,0	0 constant	7 daling
Totaal lerarenopleidingen	7,3	17,8	0 constant	1 stijging

Bron: ROA Schoolverlaters Informatiesysteem 1992-2002

#### Vwo'ers

Figuur 3.2 geeft een beeld van de ontwikkeling in de keuze van vwo-schoolverlaters voor een lerarenopleiding voor het basisonderwijs of het voortgezet onderwijs vanaf 1991. Vanwege de betrekkelijk kleine aantallen vwo'ers die naar een lerarenopleiding doorstromen is bij de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs een verdere uitsplitsing in alfa-, bèta- en gammavakken helaas niet mogelijk.

Figuur 3.2 laat zien dat in de afgelopen 10 jaar slechts zo'n 2% van de vwo'ers voor een lerarenopleiding heeft gekozen. Net als bij de havisten kiest hierbij de grootste groep voor een pabo-opleiding. Over de hele periode is er duidelijk sprake van een sterke stijging van het percentage vwo'ers dat voor een pabo opleiding kiest.

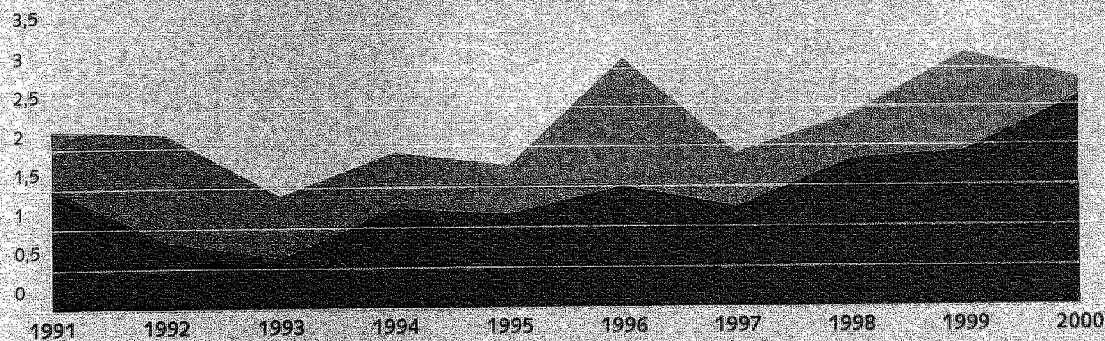
Tabel 3.3 laat zien in de jaren negentig de belangstelling van de vwo'ers voor een lerarenopleiding duidelijk toegenomen is, met 5% per jaar. In tegenstelling tot bij de havisten, blijkt bij de vwo'ers de toenemende belangstelling voor de pabo nauwelijks ten koste te zijn gegaan van de doorstroom naar de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs. Uit tabel 3.4 blijkt dat mannelijke vwo'ers nauwelijks voor lerarenopleidingen kiezen. Van de vrouwen kiest circa één op de veertig voor een pabo-opleiding.

#### Mbo'ers

Voor een meerderheid van de mbo'ers betekent het afronden van de opleiding ook een (voorlopig) eindpunt van hun schoolloopbaan. Uit figuur 3.3 blijkt dat in de afgelopen 10 jaar van de mbo'ers die wel verder studeren zo'n 7-8% voor een lerarenopleiding heeft gekozen.



Figuur 3.2 Keuze voor een lerarenopleiding: vwo-schoolverlaters, 1991-2000 in procenten



■ pabo ■ hbo leraar vo

Bron: ROA Schoolverlaters Informatiesysteem 1992-2002

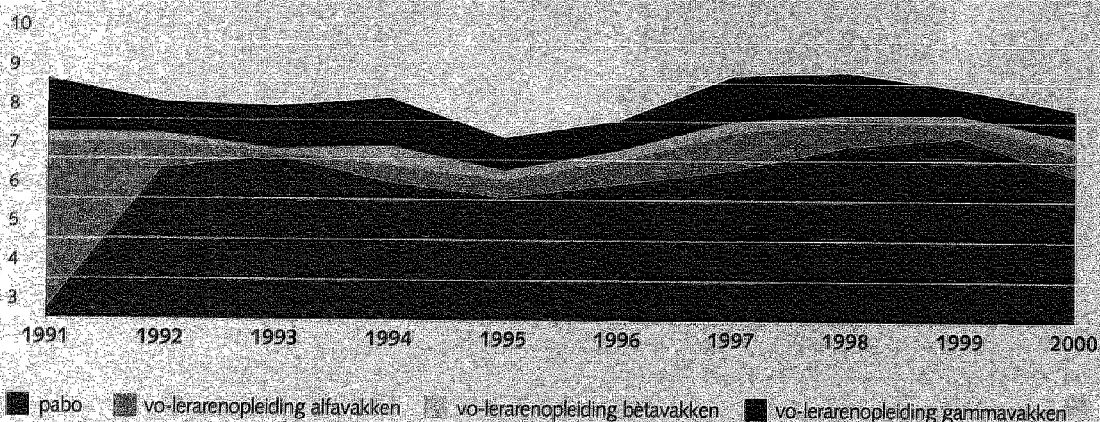
Tabel 3.3 Keuze voor een lerarenopleiding: vwo-schoolverlaters, samenvatting 1991-2000

	Gemiddeld 1991-2000, in %	Stijging/daling per jaar, in %
pabo	1,4	8 stijging
vo-lerarenopleiding	0,8	1 daling
Totaal lerarenopleidingen	2,2	5 stijging

Tabel 3.4 Keuze voor een lerarenopleiding: vwo-schoolverlaters, naar geslacht 1991-2000

	Gemiddeld 1991-2000		Stijging/daling per jaar (%)	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
pabo	0,2	2,6	11 stijging	8 stijging
vo-lerarenopleiding	0,6	0,9	2 daling	1 stijging
Totaal lerarenopleidingen	0,8	3,5	1 stijging	6 stijging

Figuur 3.3 Keuze voor een lerarenopleiding: mbo-schoolverlaters, 1991-2000



Bron: ROA Schoolverlaters Informatiesysteem 1992-2002

Tabel 3.5 Keuze voor een lerarenopleiding: mbo-schoolverlaters, samenvatting 1991-2000

	Gemiddeld 1992-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
pabo	4,6	9 stijging
vo-lerarenopleiding	2,9	7 daling
waaronder:		
- alfavakken	0,7	8 daling
- bètavakken	0,7	5 daling
- gammavakken	1,6	8 daling
Totaal lerarenopleidingen	7,5	3 stijging

Ook hier blijkt de grootste groep voor een pabo opleiding te kiezen. Het gaat hier voor een groot deel om schoolverlaters van een mbo-opleiding sociaal pedagogisch werk. De belangstelling voor de pabo

onder de mbo'ers die verder doorleren is in de jaren negentig fors toegenomen. Daarentegen is er een duidelijke daling in het percentage dat doorstroomt naar een vo-lerarenopleiding (zie ook tabel 3.5).



Tabel 3.6 Keuze voor een lerarenopleiding: havo schoolverlaters, naar geslacht 1991-2000

	Gemiddeld 1991-2000		Stijging/daling per jaar	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
pabo	1,0	9,0	12 stijging	5 stijging
vo-lerarenopleiding	2,3	3,6	3 daling	12 daling
<i>waaronder:</i>				
alfavakken	0,2	0,9	18 daling	12 daling
betavakken	1,0	0,4	6 daling	0 constant
gammavakken	1,1	2,4	4 stijging	14 daling
Totaal lerarenopleidingen	3,2	12,6	2 stijging	0 constant

#### Doorstroom van wo naar universitaire lerarenopleiding

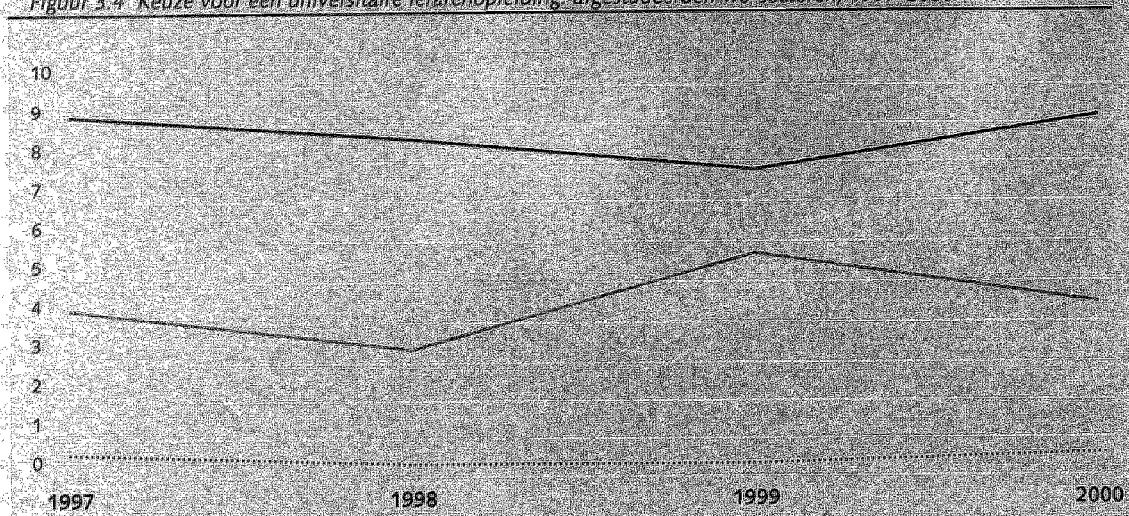
Uit tabel 3.6 blijkt dat ook bij de doorlerende mbo'ers met name vrouwelijke schoolverlaters relatief vaak voor een lerarenopleiding kiezen. Echter, vooral bij mannen is de keuze voor een pabo opleiding steeds populairder geworden. Bij de vrouwen is in de tijd een duidelijke verschuiving waar te nemen van de doorstroom naar een lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs naar de keuze voor de pabo.

Een deel van de scholieren - met name vwo'ers - die niet meteen voor een lerarenopleiding kiezen komt later via een universitaire opleiding alsnog in een (universitaire) lerarenopleiding terecht. Figuur 3.4 geeft een beeld van de doorstroom van het wo naar een universitaire lerarenopleiding.

Alleen afgestudeerden van de wo-sectoren Taal & Cultuur en Natuur kiezen relatief vaak voor een universitaire lerarenopleiding. Dit percentage neemt de laatste jaren enigszins toe bij afgestudeerden van de sector natuur (zie tabel 3.7). Bij de andere wo-sectoren is de doorstroom naar een lerarenopleiding vrijwel nihil. Bij deze opleidingen stroomt slechts ongeveer een half procent van de afgestudeerden door naar een lerarenopleiding.



Figuur 3.4 Keuze voor een universitaire lerarenopleiding: afgestudeerden wo-sectoren, 1997-2000



— = wo taal & cultuur    - - - = wo natuur    ..... = wo andere sector

Tabel 3.7 Keuze voor een universitaire lerarenopleiding: afgestudeerden wo-sectoren, samenvatting 1997-2000

	Gemiddeld 1997-2000, in %	Stijging/daling per jaar, in %
wo taal & cultuur	8.7	0 constant
wo natuur	4.2	7 stijging
wo andere sector	0.6	0 constant

Er is over de hele linie weinig verschil tussen mannen en vrouwen in het percentage wo'ers dat voor een universitaire lerarenopleiding kiest. Wel is de keuze voor een lerarenopleiding iets populairder onder de vrouwelijke afgestudeerden in de sector natuur dan onder de mannen.

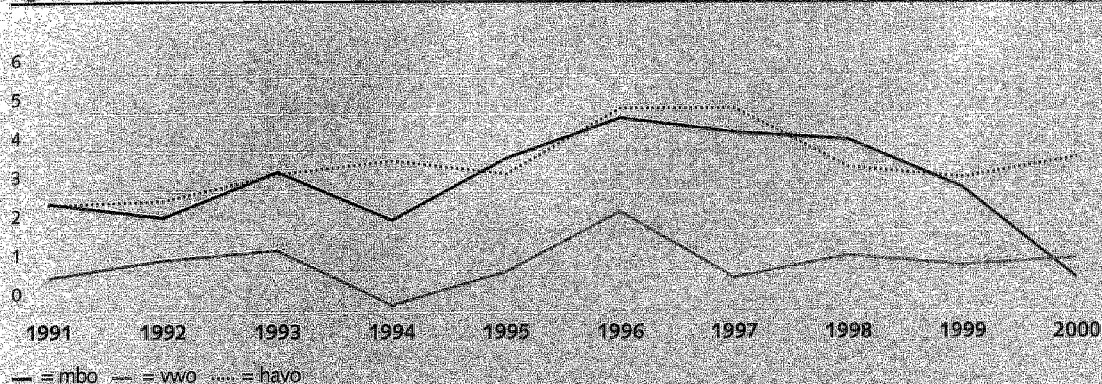


Tabel 3.8. Keuze voor een universitaire lerarenopleiding: afgestudeerden wo-sectoren, naar geslacht, 1997-2000

	Gemiddeld 1997-2000		Stijging/daling per jaar	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
wo taal & cultuur	8,6	8,8	6 daling	2 stijging
wo natuur	3,3	5,9	0 constant	7 stijging
wo andere sector	0,5	0,7	14 daling	11 stijging

Doorstroom vanuit het voortgezet onderwijs naar hbo-verpleegkunde

Figuur 3.5. Keuze voor een opleiding hbo-verpleegkunde: havo, vwo en mbo schoolverlaters, 1991-2000



Ter vergelijking met de lerarenopleidingen staat in figuur 3.5 de ontwikkeling in de jaren negentig van de keuze voor een opleiding verpleegkunde door havo, vwo en mbo schoolverlaters.

Schoolverlaters in het voortgezet onderwijs blijken minder vaak te kiezen voor een opleiding hbo-verpleegkunde dan voor een hbo-lerarenopleiding. Dit weerspiegelt natuurlijk het feit dat de beroepsgroep

verpleegkundige, in tegenstelling tot het lerarenberoep, traditioneel een 'mbo-beroep' is. Met name onder havisten lijkt de keuze voor een opleiding verpleegkunde wel populairder te worden in de tijd (zie tabel 3.9). Hieruit kan geconcludeerd worden dat de instroom van de lerarenopleiding waarschijnlijk wel degelijk concurrentie ondervindt van de toenemende belangstelling voor de zorgopleidingen (zie ook Borghans en De Grip, 1999, p.169).

Tabel 3.9 Keuze voor een opleiding hbo verpleegkunde: havo, vwo en mbo schoolverlaters, samenvatting 1991-2000

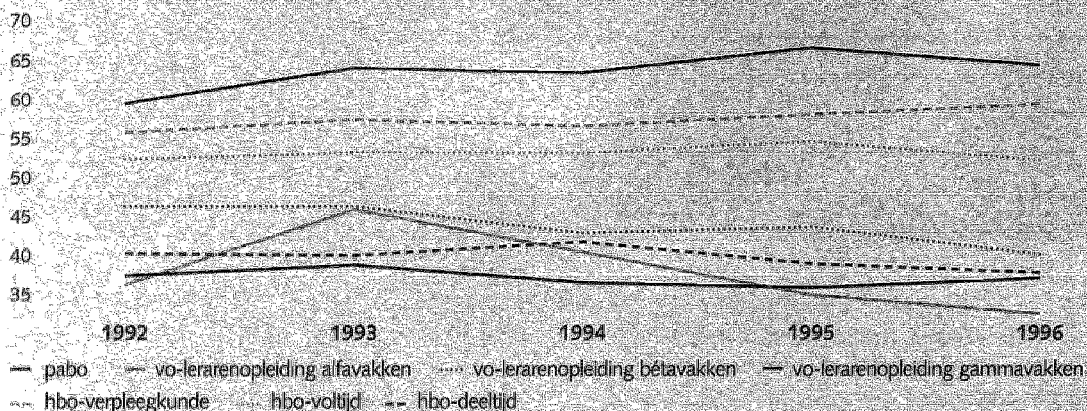
	Gemiddeld 1991-2000, in %	Stijging/daling per jaar, in %
havo	3,5	4 stijging
vwo	1,2	3 stijging
mbo	3,1	0 constant

### 3.2 Rendement van de opleiding

Figuur 3.6 geeft de trend weer in het rendement van de lerarenopleidingen, dat wil zeggen het percentage van de studenten die in de opleidingen in het betreffende jaar zijn ingestroomd, dat erin is geslaagd binnen vijf

jaar het diploma te behalen<sup>4</sup>. Ter vergelijking wordt in de grafiek ook de trend van het rendement van de opleiding hbo verpleegkunde en van hbo'ers in het algemeen weergegeven.

Figuur 3.6 Rendement van (leraren)opleidingen na vijf jaar, 1992-1996



Bron: HBO-Raad/CBS

<sup>4</sup> Uit de HBO-Monitor blijkt dat ongeveer 10% van alle afgestudeerden langer dan vijf jaar over de studie heeft gedaan. De cijfers in figuur 3.6 geven dus een lichte onderschatting van het uiteindelijk rendement van opleidingen. Dit heeft echter geen belangrijke consequenties voor wat betreft de waargenomen verschillen en trends.





Figuur 3.6 laat zien dat over de gehele linie een hoog percentage studenten er niet in slaagt om binnen vijf jaar de opleiding met succes af te ronden. Geen enkele van de onderscheiden lerarenopleidingen heeft een rendement van boven de 65%. Voor het hbo als geheel ligt het rendement van de voltijdse opleidingen rond de 55%. Voortijdige uitval uit de opleiding en studievertraging zijn dus geen uitzonderlijke verschijnselen. Dat neemt niet weg dat er grote verschillen zijn in het rendement van de verschillende lerarenopleidingen. Het rendement van pabo opleidingen ligt relatief hoog, ruim boven de 60% en daarmee duidelijk boven het niveau van het hbo als geheel, en ook boven het niveau van

een qua populatie enigszins vergelijkbare opleiding als hbo-verpleegkunde. De lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs vertonen daarentegen een erg laag rendement: minder dan de helft van de mensen die aan zo'n opleiding zijn begonnen slaagt erin de opleiding binnen vijf jaar af te ronden. Vooral de situatie bij de lerarenopleidingen gammavakken is zeer zorgwekkend: daar slaagt nog geen 40% van de studenten erin om de opleiding binnen vijf jaar af te ronden. Bij zo'n hoog uitvalspercentage rijst de vraag of men zich bij het kiezen van de opleiding voldoende heeft laten informeren over het karakter van de opleiding of de beroepsperspectieven.

Tabel 3.10 Rendement van (leraren)opleidingen na vijf jaar, samenvatting 1992-1996

	Gemiddeld 1992-1996, in %	Stijging/daling per jaar, in %
pabo	64,0	2 stijging
vo-lerarenopleiding alfavakken	42,4	4 daling
vo-lerarenopleiding bètavakken	47,6	3 daling
vo-lerarenopleiding gammavakken	39,7	1 daling
opleiding hbo-verpleegkunde	58,6	1 stijging
hbo-voltijd	54,7	0 constant
hbo-deeltijd	42,1	1 daling

Bron: HBO-raad/CBS

Uit tabel 3.10 blijkt dat de pabo opleidingen niet alleen een hoog rendement vertonen, maar ook dat het rendement van deze opleidingen in de tijd gestaag is gestegen met gemiddeld circa 2% per jaar. Het tegenovergestelde geldt voor de vo-lerarenopleidingen: hier is sprake van een laag rendement, dat bovendien in de loop

van de tijd nog verder is gedaald. Dit geldt vooral voor de alfa en bètavakken. Ter vergelijking: voor het hbo als geheel (zowel voltijd als deeltijd) is het rendement tamelijk stabiel gebleven, terwijl het rendement van hbo-verpleegkunde een lichte stijging vertoont.



### 3.3 De balans opmaken

Uit de in paragraaf 3.1 gepresenteerde cijfers blijkt dat de belangstelling voor de pabo opleidingen de afgelopen jaren duidelijk is aangetrokken. Vooral havisten kiezen relatief vaak voor de pabo. Opvallend is echter dat de pabo ook populairder is geworden onder vwo'ers en mbo'ers. De toename van de instroom van de pabo in de tweede helft van de jaren negentig wijst er op dat de onderwijssector op de in die tijd steeds knapper wordende arbeidsmarkt de concurrentieslag met de vele andere bedrijfssectoren die kampen met problemen in hun personeelsvoorziening goed heeft doorstaan. Met name bij de havisten is de toegenomen belangstelling voor de pabo echter grotendeels ten koste gegaan van de doorstroom naar de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs. Het is belangrijk om te beseffen dat er op dit punt duidelijk sprake is van 'communicerende vaten'. Het stimuleren van de belangstelling voor de pabo leidt er immers toe dat de knelpunten op de onderwijsarbeidsmarkt zich steeds meer zullen toespitsen op de lerarenfuncties in het voortgezet (en beroeps-) onderwijs. Bij campagnes gericht op het vergroten van de belangstelling voor het lerarenberoep zal de overheid zich daarom waarschijnlijk sterker moeten richten op studenten die hun belangstelling voor een bepaald vakgebied zouden willen uitdragen naar jongeren.

De in paragraaf 3.2 gepresenteerde cijfers over het intern rendement van de lerarenopleidingen laten zien dat er in de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs, in termen van het in hoofdstuk 2 geschetste conceptuele model, een uitzonderlijk hoge 'weglek' optreedt in de trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt. Bovendien is deze weglek de laatste jaren nog verder

toegenomen. Daarentegen is het rendement van de pabo opleidingen relatief hoog, in vergelijking met andere hbo opleidingen. Bovendien is bij de pabo's de weglek uit de trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt in de loop van de jaren negentig duidelijk verminderd.



## 4 Na de lerarenopleiding

In dit hoofdstuk zal nader worden ingegaan op de ontwikkelingen in de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Om de mogelijke verdere weglek in de trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt in kaart te brengen wordt eerst in paragraaf 4.1 gekeken hoeveel van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen daadwerkelijk in het onderwijs zijn gaan werken en hoeveel daarvan na anderhalf jaar nog in het onderwijs werkzaam zijn. Daarbij wordt een beeld geschetst van de eventuele trends die zich op dit punt hebben voorgedaan in de jaren negentig. Van de afgestudeerden die anderhalf jaar na verlaten van de opleiding niet (meer) in het onderwijs werken, wordt nagegaan welke andere bestemming ze hebben. Van mensen die werk hebben gevonden in een ander segment van de arbeidsmarkt, wordt nagegaan waar zij zijn gaan werken. Dit geeft een beeld van wat de belangrijkste 'concurrerende' arbeidsmarktsegmenten zijn voor de onderwijsarbeidsmarkt. Daarna wordt in paragraaf 4.2 een beeld geschetst van de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen in de tweede helft van de jaren negentig, in vergelijking met de arbeidsvoorwaarden van de afgestudeerden van de andere hbo opleidingen. Op deze manier wordt een indruk verkregen van de ontwikkeling

van de concurrentiepositie van de onderwijssector op de arbeidsmarkt voor recent afgestudeerde hbo'ers.

### 4.1 De initiële beroepskeuze

#### *Afgestudeerden pabo*

In paragraaf 3.2 bleek dat er bij de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs een grote weglek optreedt in de trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt. Dit maakt het des te belangrijker om te zien in hoeverre het lukt om de weglek in latere stadia van de loopbaan beperkt te houden. Tabel 4.1 laat zien welk deel van de pabo afgestudeerden in de jaren 1998-2001 gedurende de eerste anderhalf jaar na afronden van hun opleiding daadwerkelijk in het onderwijs hebben gewerkt, en welk deel dat na anderhalf jaar nog steeds doet. Uit de tabel blijkt dat vrijwel alle pabo afgestudeerden na het afronden van de studie in het onderwijs hebben gewerkt. Slechts ongeveer 5% heeft dat niet gedaan. Een aanzienlijke groep van ongeveer een kwart van de afgestudeerden werkt echter anderhalf jaar na het verlaten van de studie al niet meer in het onderwijs. Dit wijst er op dat na een eerste kennismaking met de arbeidsmarkt een aanzienlijke weglek optreedt. Wel is het percentage dat in het onderwijs is blijven werken in 2001 fors gestegen. Desalniettemin kan men zich

afvragen waarom de onderwijssector er niet in slaagt deze mensen, die ook reeds in stages een beeld hebben

kunnen krijgen van het lerarenberoep, voor de onderwijsarbeidsmarkt te behouden.

*Tabel 4.1 Na lerarenopleiding ooit in het onderwijs gewerkt, pabo afgestudeerden 1998-2001*

	1998	1999	2000	2001
Werkt nu in het onderwijs	76,4	74,4	75,8	85,0
Heeft ooit in het onderwijs gewerkt, nu niet meer	18,1	21,7	17,5	10,8
Heeft nooit in het onderwijs gewerkt	5,5	3,9	6,7	4,2

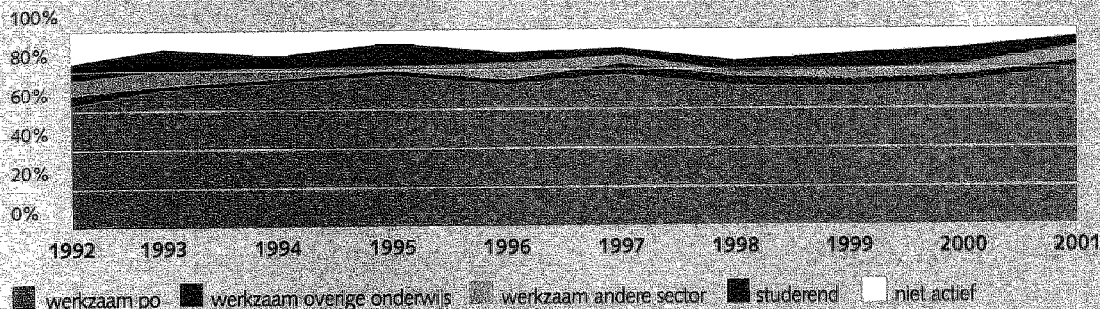
*Bron: HBO-Monitor 1992-2001*

Figuur 4.1 laat in meer detail en over een langere periode de bestemming van de afgestudeerden van pabo opleidingen circa anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding zien. In de figuur wordt de ontwikkeling geschetst van het percentage afgestudeerden dat in het onderwijs werkt, in een andere sector werkt, studeert of niet actief is op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld vanwege zorgtaken of werkloosheid. Bij de werkenden in de onderwijssector is een nader onderscheid gemaakt tussen degenen die in het basisonderwijs (po) werken en degenen die elders in de onderwijssector werkzaam zijn. Uit tabel 4.1 was reeds gebleken dat een ruime meerderheid van de afgestudeerden van de pabo in het onderwijs terecht is gekomen. Figuur 4.1 laat zien dat dit in bijna alle gevallen het po betreft. Een klein deel van de pabo'ers werkt in een andere sector, of studeert verder. Ongeveer een op de tien afgestudeerden is anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding niet actief op de arbeidsmarkt. Het percentage van de afgestudeerden dat in het basisonderwijs is gaan werken blijkt in de loop van de jaren negentig duidelijk te zijn gestegen. Tabel

4.2 laat zien dat dit voor een deel het gevolg is van het feit dat de onderwijssector - ondanks de steeds knapper wordende arbeidsmarkt - er in geslaagd is een groter marktaandeel te verwerven op de arbeidsmarkt van de afgestudeerden van de pabo's ten koste van andere (bedrijfs)sectoren. Daarnaast blijkt ook dat minder afgestudeerden verder zijn gaan studeren.



Figuur 4.1 Bestemming pabo afgestudeerden, 1992-2002



Bron: HBO-Monitor 1992-2001

Tabel 4.2 Bestemming pabo afgestudeerden, samenvatting 1992-2001

	Gemiddeld 1992-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
Werkzaam in onderwijssector	74,8	1 stijging
<i>waaronder</i>		
- po	72,5	1 stijging
- overig	2,3	9 stijging
Werkzaam andere sector	6,1	7 daling
Studerend	8,6	7 daling
Niet actief	10,5	2 daling

Uit tabel 4.3 blijkt dat er nauwelijks verschil is tussen mannelijke en vrouwelijke afgestudeerden van de pabo opleiding voor wat betreft de bestemming na anderhalf jaar. Van beide groepen kiest driekwart voor het onderwijs. Wel blijkt bij mannen in de loop van de jaren negentig sprake te zijn van een sterkere toename van het percentage dat in het onderwijs werkzaam is. Dit is vooral het gevolg van het feit dat de mannelijke

afgestudeerden minder vaak verder zijn gaan studeren. Daarentegen is de toename van het percentage van de vrouwelijke afgestudeerden dat in het onderwijs werkzaam is toe te schrijven aan een vergroting van het marktaandeel van de onderwijssector, ten koste van de bedrijfssectoren waarvan men op de arbeidsmarkt concurrentie ondervindt.

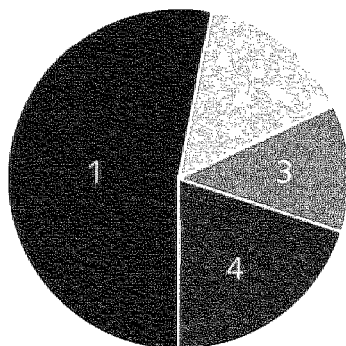
Tabel 4.3 Bestemming pabo afgestudeerden, naar geslacht 1992-2001

	Gemiddeld 1992-2001		Stijging/daling per jaar	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
Werkzaam in onderwijssector	74,7	74,9	3 stijging	1 stijging
waaronder				
- po	71,0	72,8	3 stijging	1 stijging
- overig	3,7	2,1	5 stijging	10 stijging
Werkzaam andere sector	7,1	6,0	3 daling	7 daling
Studerend	9,0	8,6	10 daling	7 daling
Niet actief	9,1	10,6	11 daling	0 constant

Wat dit betreft is het ook interessant om te kijken in welke beroepen de afgestudeerde pabo'ers die niet in het onderwijs werken werkzaam zijn. Figuur 4.2 laat de belangrijkste beroepsgroepen zien voor pabo'ers die in

een andere sector werken. Bijna de helft van deze mensen werkt in middelbare administratieve en commerciële beroepen, middelbare verzorgende beroepen, of hogere pedagogische beroepen.

Figuur 4.2 Belangrijkste niet-onderwijs beroepsgroepen: pabo afgestudeerden



- 1 Overige beroepen 53%
- 2 Middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d. 15%
- 3 Middelbaar verzorgende beroepen e.d. 12%
- 4 Hogere pedagogische beroepen 20%

Afgestudeerden vo-lerarenopleidingen alfavakken



Bij de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs is de weglek uit de trechter naar de onderwijsarbeidsmarkt veel zorgwekkender dan bij de pabo-opleidingen. Tabel 4.4 laat zien dat een fors deel - ongeveer een derde - van alle afgestudeerden van de vo-lerarenopleidingen in de alfavakken na het afronden van hun studie nooit in het onderwijs heeft gewerkt. Nog eens zo'n 15% heeft wel in het onderwijs gewerkt maar is reeds anderhalf jaar na afronden van de studie weer vertrokken. Wel blijkt dat met name de groep die nooit in het onderwijs heeft gewerkt de laatste jaren aanzienlijk kleiner geworden.

Uit figuur 4.3 blijkt dat het grootste deel van de in het onderwijs werkzame afgestudeerden van een lerarenopleiding alfavakken in het vo werkt. Slechts ongeveer één op de tien werkt in het bve, ongeveer evenveel als er werkzaam zijn in andere deelsectoren van het onderwijs. Voor een vakopleiding hebben de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs echter een zeer laag marktaandeel op de arbeidsmarkt van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Maar liefst een kwart van de afgestudeerden werkt anderhalf jaar na het verlaten van de studie in een andere bedrijfssector. Tabel 4.5 laat zien dat, hoewel minder dan de helft van de afgestudeerde alfaleraren in het onderwijs werkt, dit percentage met gemiddeld vier procent per jaar stijgt. De stijging gaat ten koste van degenen die verder studeren of niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Deze stijging geldt overigens niet voor de deelsector bve: het percentage alfaleraren dat in de bve werkt daalt met gemiddeld drie procent per jaar.

Uit tabel 4.6 blijkt dat mannelijke afgestudeerden lerarenopleidingen in de alfavakken vaker voor het onderwijs kiezen dan de vrouwen. Vrouwen kiezen er

naar verhouding vaker voor om verder te gaan studeren of om niet actief te zijn op de arbeidsmarkt vanwege zorgtaken, en dergelijke.

Figuur 4.4 laat de belangrijkste beroepsgroepen zien voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen in de alfavakken, die in een andere sector werken. Net als bij de pabo'ers blijken veel afgestudeerden te werken in administratieve en commerciële beroepen op mbo-niveau. Andere beroepsgroepen waarvan het onderwijs concurrentie ondervindt op de arbeidsmarkt van deze afgestudeerden zijn de hogere administratieve, economische en commerciële beroepen en de hogere beroepen op het terrein van gedrag en maatschappij.

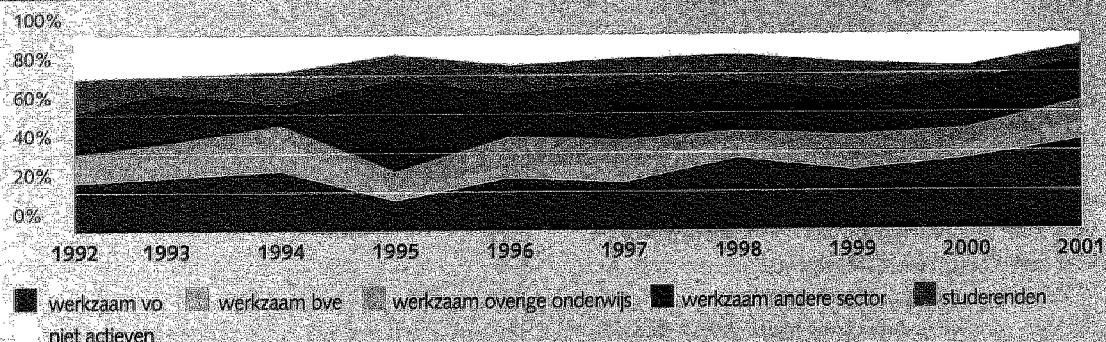
Tabel 4.7 laat zien dat ook een aanzienlijk deel van de afgestudeerden van vo-lerarenopleidingen in de bètavakken na het afronden van de studie nooit in het onderwijs heeft gewerkt. Dit percentage ligt over de hele linie net iets lager dan bij de alfaopleidingen, evenals het percentage dat weliswaar korte tijd in het onderwijs heeft gewerkt maar dat anderhalf jaar na het afstuderen niet meer doet. Het gevolg is dat een iets hoger percentage bètaleraren anderhalf jaar na afronden van de studie in het onderwijs werkt dan bij alfaleraren het geval is. Dit percentage is vanaf 1998 ook groter geworden, met name ten koste van de groep die eerder in het onderwijs heeft gewerkt maar daarmee is gestopt. Het percentage ligt echter nog altijd ver beneden dat voor de afgestudeerden van de pabo.



Tabel 4.4 Na lerarenopleiding ooit in het onderwijs gewerkt, afgestudeerden vo-lerarenopleidingen  
alfavakken 1998-2001

	1998	1999	2000	2001
Werkt nu in het onderwijs	53,1	49,6	52,8	65,1
Heeft ooit in het onderwijs gewerkt, nu niet meer	8,0	18,1	16,9	10,7
Heeft nooit in het onderwijs gewerkt	38,9	32,3	30,3	24,2

Figuur 4.3 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen alfavakken, 1992-2002



Tabel 4.5 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen alfavakken, samenvatting 1992-2001

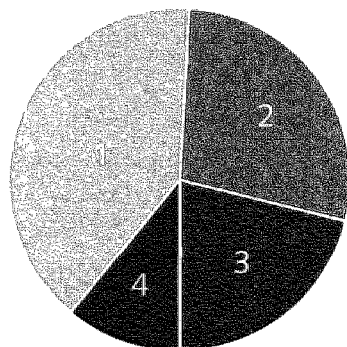
	Gemiddeld 1992-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
Werkzaam onderwijssector	46,4	4 stijging
waaronder		
vo	27,8	6 stijging
bve	9,1	2 daling
overig	9,5	3 stijging
Werkzaam andere sector	25,1	0 constant
Studerend	13,2	6 daling
Niet actief	15,4	7 daling



Tabel 4.6 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen alfavakken, naar geslacht 1992-2001

	Gemiddeld 1992-2001		Stijging/daling per jaar	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
Werkzaam onderwijssector	53,7	44,1	3 stijging	5 stijging
<i>waaronder</i>				
- vo	29,2	27,5	5 stijging	7 stijging
- bve	11,7	8,1	8 daling	0 constant
- overig	12,8	8,5	9 stijging	2 stijging
Werkzaam andere sector	24,0	25,2	1 daling	0 constant
Studerend	9,5	14,4	3 daling	6 daling
Niet actief	13,0	16,2	8 daling	8 daling

Figuur 4.4 Belangrijkste niet-onderwijs beroepsgroepen: afgestudeerden vo-lerarenopleidingen alfavakken



- 1 Overige beroepen 40%
- 2 Middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d. 28%
- 3 Hogere administratieve, commerciële, economische, beroepen verzorgende beroepen e.d. 21%
- 4 Hogere beroepen op terrein van gedrag en maatschappij e.d. 11%



### Afgestudeerden vo-lerarenopleidingen bètavakken

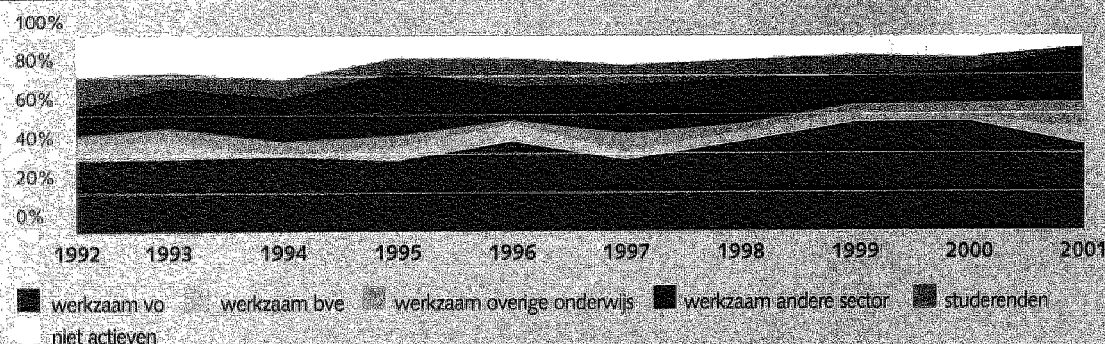
Tabel 4.7 Na lerarenopleiding ooit in het onderwijs gewerkt, afgestudeerden vo-lerarenopleidingen bètavakken 1998-2001

	1998	1999	2000	2001
Werkt nu in het onderwijs	55,1	64,7	64,9	65,2
Heeft ooit in het onderwijs gewerkt, nu niet meer	13,7	15,8	10,8	3,6
Heeft nooit in het onderwijs gewerkt	31,2	19,5	24,3	31,2

Uit figuur 4.5 blijkt dat in de jaren negentig gemiddeld slechts iets meer dan de helft van de afgestudeerden van de lerarenopleidingen in de bètavakken anderhalf jaar na het afronden van hun opleiding in het onderwijs werkzaam was. Het grootste deel daarvan werkt in het vo. Maar liefst 20% van de afgestudeerden is reeds na anderhalf jaar 'weggelekt' naar een andere bedrijfssector, één op de tien is verder gaan leren. Met name in

de eerste helft van de jaren negentig was een aanzienlijk deel van de afgestudeerden werkloos. Deze werkloosheid loopt in de loop van de jaren negentig sterk terug. Tabel 4.8 laat zien dat ook voor de afgestudeerde bètaleraren geldt dat het percentage dat in het onderwijs werkt met gemiddeld vier procent per jaar stijgt. De stijging gaat vooral ten koste van de niet-actieven.

Figuur 4.5 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen bètavakken, 1992-2002





Tabel 4.8 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen bètavakken, samenvatting 1992-2001

	Gemiddeld 1992-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
Werkzaam onderwijssector	53,2	4 stijging
<i>waaronder</i>		
- vo	40,4	4 stijging
- bve	6,9	1 stijging
- overig	5,9	2 stijging
Werkzaam andere sector	21,9	2 stijging
Studerend	10,2	7 daling
Niet actief	14,6	12 daling

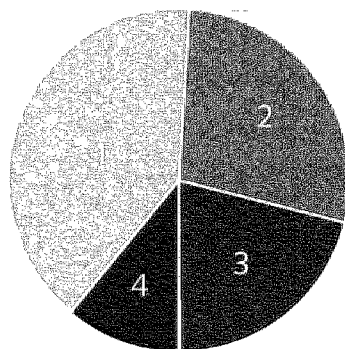
Uit tabel 4.9 blijkt dat er mannelijke afgestudeerden lerarenopleidingen bètavakken iets vaker voor het onderwijs kiezen dan hun voormalige vrouwelijke

studiegenoten. Vrouwen kiezen er naar verhouding vaker voor om verder te studeren of om niet actief te zijn op de arbeidsmarkt.

Tabel 4.9 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen bètavakken, naar geslacht 1992-2001

	Gemiddeld 1992-2001		Stijging/daling per jaar	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
Werkzaam onderwijssector	57,2	50,1	2 stijging	6 stijging
<i>waaronder</i>				
- vo	44,4	37,3	1 stijging	8 stijging
- bve	7,1	6,5	4 stijging	2 daling
- overig	5,7	6,3	4 stijging	2 daling
Werkzaam andere sector	23,3	20,7	3 stijging	1 daling
Studerend	8,2	12,1	5 daling	8 daling
Niet actief	11,3	17,2	13 daling	9 daling

Figuur 4.6 Belangrijkste niet-onderwijs beroepsgroepen: afgestudeerden vo-lerarenopleidingen bètavakken



- 1 Overige beroepen 47%
- 2 Hogere administratieve, commerciële, economische, beroepen e.d. 30%
- 3 Hogere technische beroepen 13%
- 4 Middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d. 10%

#### Afgestudeerden vo-lerarenopleidingen gammavakken

Figuur 4.6 laat de belangrijkste beroepsgroepen zien voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen bètavakken die in een andere sector werken. Veel afgestudeerden werken in middelbare administratieve en commerciële beroepen, hogere administratieve, economische en commerciële beroepen en hogere technische beroepen.

Tabel 4.10 laat zien dat een zeer hoog percentage van de afgestudeerden van vo-lerarenopleidingen in de gammavakken na het afronden van de studie nooit in het onderwijs heeft gewerkt. Dit percentage ligt over de gehele linie beduidend hoger dan bij de alfa- en bètaopleidingen. Het gevolg is dat een nog lager percentage gammaleraren anderhalf jaar na afronden van de studie (nog) in het onderwijs werkt dan bij alfa- en bètaleraren het geval is. Dit percentage is wel vanaf 1998 groter geworden.

Tabel 4.10 Na lerarenopleiding ooit in het onderwijs gewerkt, afgestudeerden vo-lerarenopleidingen gammavakken 1998-2001

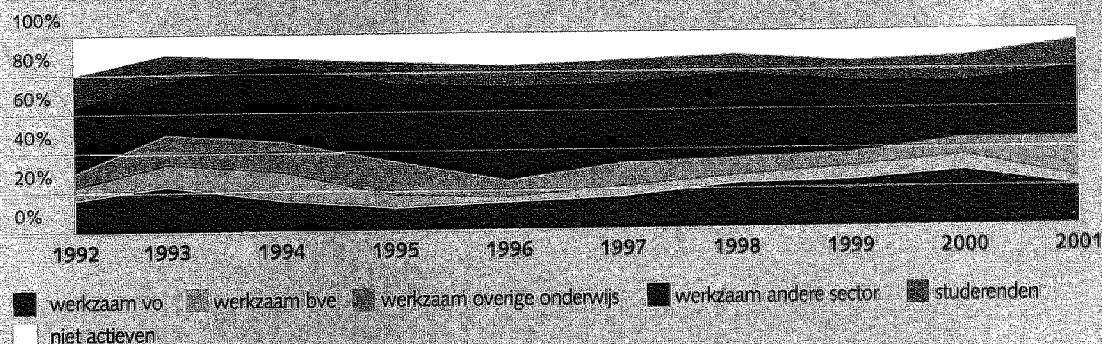
	1998	1999	2000	2001
Werkt nu in het onderwijs	36,4	39,2	44,2	44,5
Heeft ooit in het onderwijs gewerkt, nu niet meer	12,5	17,6	20,8	8,8
Heeft nooit in het onderwijs gewerkt	51,1	43,2	35,0	46,7



Uit figuur 4.7 blijkt dat de grootste groep in het onderwijs werkzame afgestudeerden van een lerarenopleiding gammavakken in het vo werkt, hoewel het verschil met bve en de andere onderwijsdeelsectoren minder groot is dan bij de alfa- en bètaleraren.

Ongeveer een even groot deel van de gammaleraren werkt in een andere sector als in het onderwijs. Daarnaast studeert een behoorlijk hoog percentage verder en is er een vrij grote groep niet-actieven.

Figuur 4.7 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen gammavakken, 1992-2002



In tegenstelling tot de andere lerarenopleidingen is er bij de afgestudeerden van de gamma-opleidingen nauwe-

lijks sprake van een toename in het percentage dat in het onderwijs werkt (zie tabel 4.11).

Tabel 4.11 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen gammavakken, samenvatting 1992-2001

	Gemiddeld 1992-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
Werkzaam onderwijssector	37,5	1 stijging
<i>waaronder</i>		
- vo	16,1	6 stijging
- bve	9,0	6 daling
- overig	12,4	1 daling
Werkzaam andere sector	35,9	0 constant
Studerend	12,1	2 stijging
Niet actief	14,3	4 daling



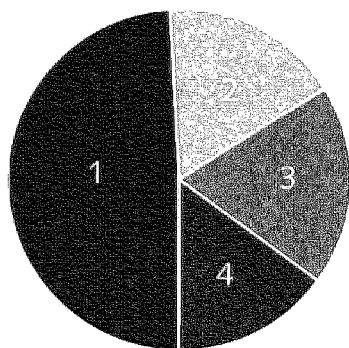
Uit tabel 4.12 blijkt dat mannelijke afgestudeerden van de lerarenopleidingen gammavakken veel vaker voor het onderwijs kiezen dan vrouwelijke afgestu-

deerden. Vrouwen kiezen naar verhouding vaker een andere sector.

Tabel 4.12 Bestemming afgestudeerden vo-lerarenopleidingen gammavakken, naar geslacht 1992-2001

	Gemiddeld 1992-2001		Stijging/daling per jaar	
	% mannen	% vrouwen	% mannen	% vrouwen
Werkzaam onderwijssector	48,7	29,9	2 daling	3 stijging
<i>waaronder</i>				
- vo	21,8	12,3	3 stijging	11 stijging
- bve	11,3	7,4	10 daling	1 daling
- overig	15,6	10,2	4 daling	4 daling
Werkzaam andere sector	29,8	40,7	3 stijging	2 daling
Studerend	10,0	13,3	3 stijging	1 stijging
Niet actief	11,5	16,1	1 daling	6 daling

Figuur 4.8 Belangrijkste niet-onderwijs beroepsgroepen: afgestudeerden vo-lerarenopleidingen gammavakken



- 1 Overige beroepen 49%
- 2 Middelbare administratieve, commerciële beroepen e.d. 17%
- 3 Hogere administratieve, commerciële, economische, beroepen e.d. 19%
- 4 Hogere beroepen op terrein van gedrag en maatschappij e.d. 15%



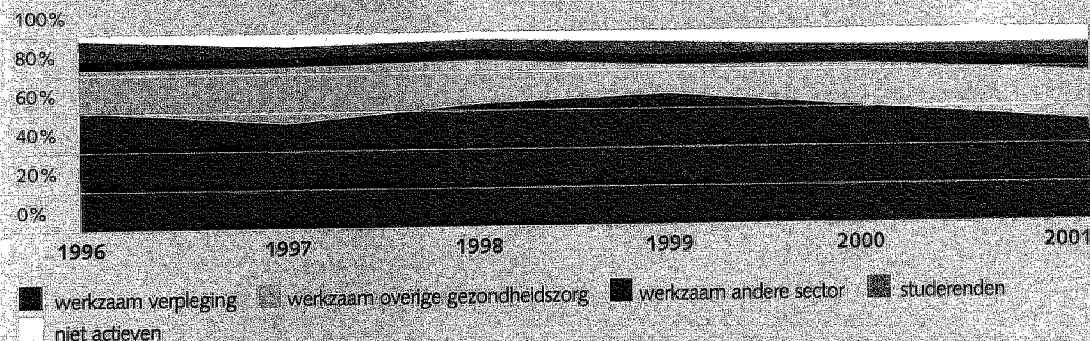
Figuur 4.8 laat de belangrijkste beroepsgroepen zien voor afgestudeerden van de lerarenopleidingen gammavakken die in een andere sector werken. Net als bij de afgestudeerden van de alfa-opleidingen blijkt een groot percentage te werken in middelbare administratieve en commerciële beroepen, hogere administratieve, economische en commerciële beroepen en hogere beroepen op het terrein van gedrag en maatschappij.

#### Afgestudeerden hbo-verpleegkundeopleiding

Ter vergelijking staat in figuur 4.9 een overzicht van de bestemmingen van de afgestudeerden van de opleiding

hbo-verpleegkunde. Hieruit blijkt dat deze opleiding veel succesvoller is dan de lerarenopleidingen - inclusief de pabo - in het leveren van afgestudeerden die blijven werken in de sector waarvoor ze zijn opgeleid. Weliswaar werken ze lang niet allemaal in de verpleging, maar een overgrote meerderheid werkt anderhalf jaar na de studie nog in de sector gezondheidszorg. Als ze dat niet doen studeren ze meestal verder, of zijn ze niet actief. Er is vrijwel geen weglek naar andere arbeidsmarktsegmenten: slechts ongeveer 3%. Hoewel uit tabel 4.13 blijkt dat dit percentage snel stijgt, is het percentage in 2001 nog altijd veel lager dan bij de lerarenopleidingen.

Figuur 4.9 Bestemming afgestudeerden hbo verpleegkundeopleiding, 1996-2002



Tabel 4.13 Bestemming afgestudeerden hbo-verpleegkundeopleiding, samenvatting 1996-2002

	Gemiddeld 1996-2001 in %	Stijging/daling per jaar in %
Werkzaam sector gezondheidszorg	83,2	0,8 daling
<i>waaronder</i>		
- verpleging	59,8	0,4 daling
- overig	23,4	1,7 daling
Werkzaam andere sector	3,1	39,3 stijging
Studerend	7,2	6,8 stijging
Niet actief	6,4	5,0 daling

#### Verschillen in bestemming tussen opleidingen

Uit het voorgaande blijkt dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen de verschillende clusters lerarenopleidingen (alfa, bèta en gamma), met name voor wat betreft het percentage dat in het onderwijs werkt en het percentage dat in een andere sector werkzaam is. Echter, deze percentages verschillen ook tussen opleidingen binnen ieder cluster. Van de lerarenopleidingen alfavakken varieert het percentage dat in het onderwijs werkt van 21% (hbo leraar vo Spaans (2e graads)) tot 75% (hbo leraar vo Nederlands (1e graads)); van de bètavakken van 41% (hbo leraar vo biologie (2e graads)) tot 79% (hbo leraar vo techniek (2e graads)); en van de gammavakken van 14% (hbo Algemene beroepvariant Godsdienst (2e graads)) tot 56% (hbo leraar vo algemene economie (2e graads)).

Ook het percentage per onderliggende opleiding dat na de opleiding in een andere sector werkzaam is geweest varieert aanzienlijk tussen opleidingen. Van de leraren-

opleidingen alfavakken varieert dit percentage van 7% (hbo leraar vo Nederlands (1e graads) en hbo leraar vo Engels (2e graads)) tot 35% (hbo leraar vo Nederlands (2e graads)); van de bètavakken van 8% (hbo leraar vo techniek (2e graads)) tot 30% (hbo leraar vo biologie (2e graads)); en van de gammavakken van 24% (hbo leraar vo lichamelijke oefening (1e graads)) tot 64% (hbo leraar vo verzorging/huishoudkunde (2e graads)).

#### 4.2 Arbeidsvoorwaarden van nieuwe instromers vanuit de (leraren)opleidingen

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van de ontwikkeling in het gemiddelde maandloon en het percentage werknemers met een vaste aanstelling van recente afgestudeerden van het voltijd hbo die werkzaam zijn in een lerarenberoep of een concurrerende beroepsgroep. Ter vergelijking zijn ook afgestudeerden die als verpleegkundigen werken en afgestudeerden van het hbo-voltijd als geheel in de figuur opgenomen. Bij het berekenen van de cijfers geldt (met uitzondering van de cijfers voor het hbo-voltijd als





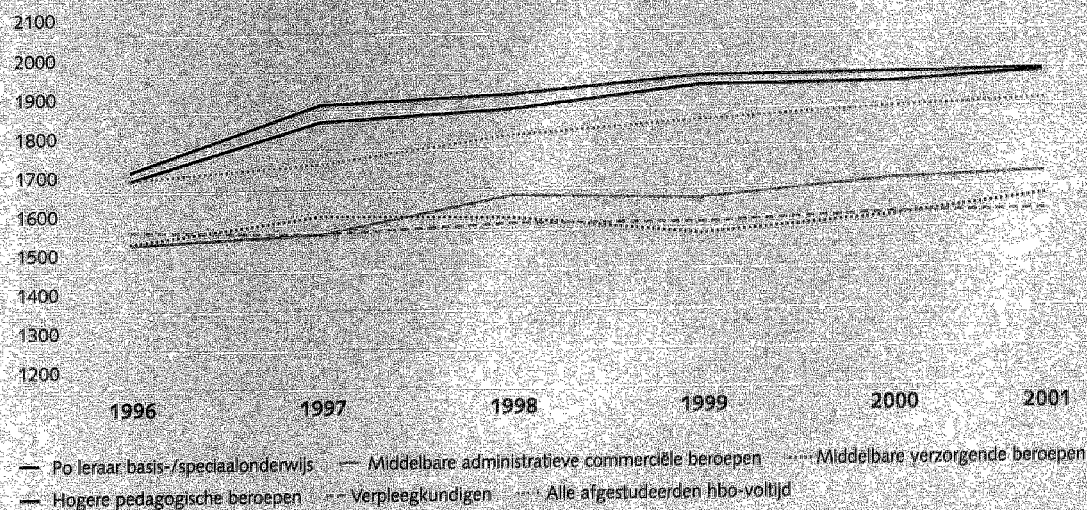
geheel) uitsluitend het beroep c.q. de beroepsgroep als uitgangspunt; er wordt niet verder geselecteerd op de gevolgde opleiding. Hieronder volgen achtereenvolgens de uitkomsten voor leraren basis-/speciaal onderwijs, leraren voorgezet onderwijs alfavakken, leraren voorgezet onderwijs bètavakken en leraren voorgezet onderwijs gammavakken. In alle gevallen worden ter vergelijking de resultaten van de voor de betreffende lerarencluster relevante concurrerende beroepsgroepen ook gepresenteerd, evenals de resultaten van verpleegkundigen en het hbo-volgtijd als geheel.

#### Leraren basis-/speciaal onderwijs

#### Maandloon

Uit figuur 4.10 komt naar voren dat de lonen van leraren basis-/speciaal onderwijs relatief hoog zijn, in vergelijking met die in de andere sectoren waar pabo afgestudeerden vaak werk vinden. Zelfs na correctie voor inflatie groeien de lonen van deze leraren met ongeveer twee procent per jaar (zie tabel 4.14). Het is derhalve niet aannemelijk dat de weglek uit het basis- en speciaal onderwijs een directe gevolg is van de relatieve beloningssituatie.

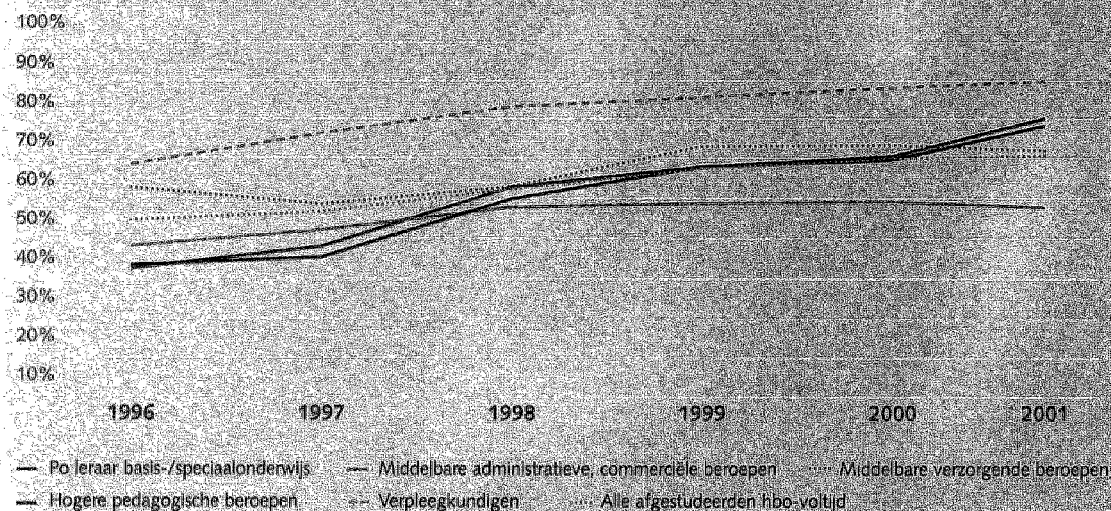
Figuur 4.10 Gemiddelde maandloon leraar basis-/speciaal onderwijs, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001 (na inflatiecorrectie, in 2001 euro's)



Tabel 4.14 Gemiddelde maandloon leraar basis-/speciaal onderwijs, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, samenvatting 1996-2001 (Voor de bedragen is een inflatiecorrectie toegepast, alle bedragen zijn herleid naar de waarde van de euro in 2001)

	Gemiddeld 1996-2001, in €	Stijging/daling per jaar, in %
Po leraar basis-/speciaalonderwijs	1.881	2 stijging
Belangrijkste 'concurrerende' beroepsgroepen		
- Middelbare administratieve, commerciële beroepen	1.628	2 stijging
- Middelbare verzorgende beroepen	1.610	1 stijging
- Hogere pedagogische beroepen	1.850	3 stijging
Verpleegkundigen	1.603	0 constant
Alle afgestudeerden hbo-volgtijd	1.792	2 stijging

Figuur 4.11 Percentage vaste aanstellingen leraar basis-/speciaal onderwijs, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001





Tabel 4.15 Percentage vaste aanstellingen leraar basis-/speciaal onderwijs, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volttijd, samenvatting 1996-2001

	Gemiddeld 1996-2001 in %	Stijging/daling per jaar in %
Po leraar basis-/speciaalonderwijs	54,3	13 stijging
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	53,1	4 stijging
Middelbare verzorgende beroepen	63,6	6 stijging
Hogere pedagogische beroepen	52,3	14 stijging
Verpleegkundigen	76,9	5 stijging
Alle afgestudeerden hbo-volttijd	59,6	6 stijging

#### Vaste aanstelling

Anders dan bij de beloning, is het percentage leraren basis-/speciaal onderwijs met een vaste aanstelling relatief laag (zie figuur 4.11). Dit percentage groeit echter sneller dan bij het hbo als geheel, bij de verpleegkundigen, en - met uitzondering van hoger pedagogische beroepen - bij de belangrijkste concurrerende beroepsgroepen. Wellicht heeft dit ook bijgedragen aan het stijgend percentage afgestudeerden van de pabo's dat voor een baan in het onderwijs kiest. Het percentage is echter nog altijd hoger bij de verpleegkundigen, wat de geringe weglek na de hbo-verpleegkunde opleiding mede zou kunnen verklaren.

#### Vo/bve leraren alfavakken

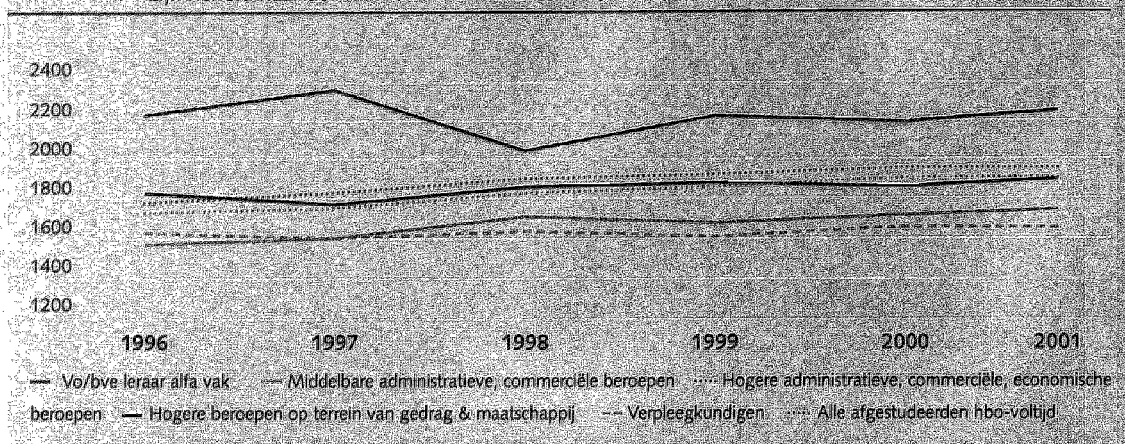
##### Maandloon

Uit figuur 4.12 komt naar voren dat ook de lonen van leraren alfavakken relatief hoog zijn, in vergelijking met die in de andere sectoren waar deze leraren vaak werk

vinden en in vergelijking met verpleegkundigen en met alle afgestudeerden hbo-volttijd. In tegenstelling tot de leraren basis- en speciaal onderwijs is er na correctie voor inflatie geen groei in de lonen van deze leraren te bespeuren, waardoor een deel van het relatief voordeel ten opzichte van concurrerende beroepssegmenten verloren is gegaan (zie tabel 4.16). Echter ook hier maakt de relatief gunstige beloningssituatie het niet aannemelijk dat de weglek hier iets mee te maken zou kunnen hebben.



**Figuur 4.12** Gemiddelde maandloon vo/bve leraar alfavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001 (Voor de bedragen is een inflatiecorrectie toegepast, alle bedragen zijn herleid naar de waarde van de euro in 2001)



**Tabel 4.16** Gemiddelde maandloon vo/bve leraar alfavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, samenvatting 1996-2001 (Voor de bedragen is een inflatiecorrectie toegepast, alle bedragen zijn herleid naar de waarde van de euro in 2001)

	Gemiddeld 1996-2001, in €	Stijging/daling per jaar, in %
Vo/bve leraar alfavakken	2.205	0 constant
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	1.628	2 stijging
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	1.859	2 stijging
Hogere beroepen op terrein van gedrag & maatschappij	1.829	1 stijging
Verpleegkundigen	1.603	0 constant
Alle afgestudeerden hbo-volgtijd	1.792	2 stijging

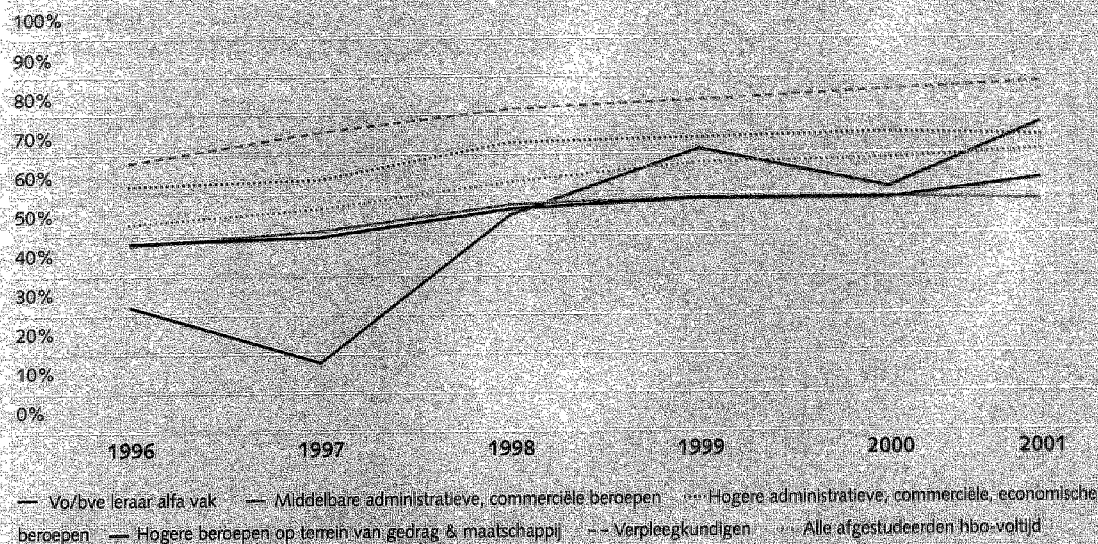
#### Vaste aanstelling

Nog meer dan bij de leraren basis-/speciaal onderwijs het geval was is het percentage leraren alfavakken met een vaste aanstelling relatief laag (zie figuur 4.13). Dit percentage groeit echter snel, nog sneller

dan bij het basis-/speciaal onderwijs. Ook dit is consistent met het snel stijgend percentage afgestudeerden van de alfa-lerarenopleidingen dat voor een baan in het onderwijs kiest.



Figuur 4.13 Percentage vaste aanstellingen vo/bve leraar alfavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001



Tabel 4.17 Percentage vaste aanstellingen vo/bve leraar alfavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, samenvatting 1996-2001

	Gemiddeld 1996-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
Vo/bve leraar alfavakken	42,1	25 stijging
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	53,1	4 stijging
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	67,6	5 stijging
Hogere beroepen op terrein van gedrag & maatschappij	52,2	6 stijging
Verpleegkundigen	76,9	5 stijging
Alle afgestudeerden hbo-volgtijd	59,6	6 stijging

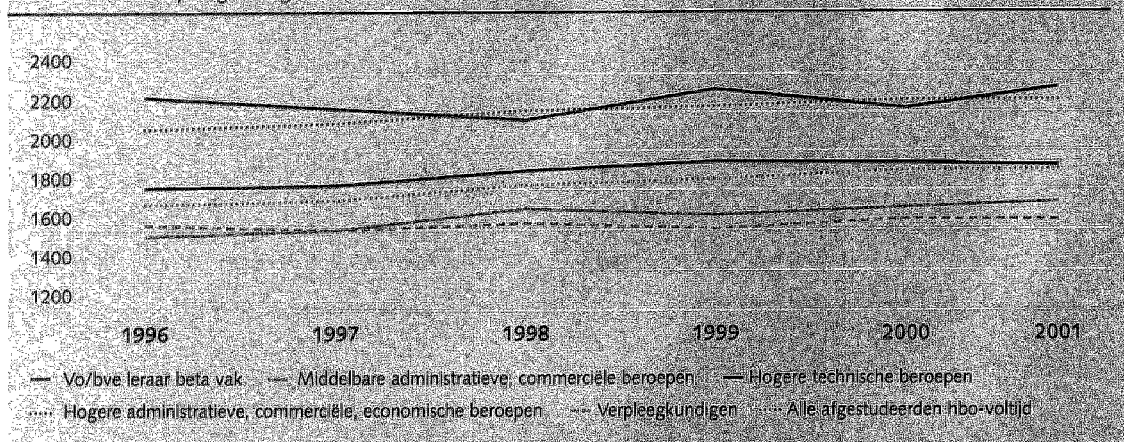


## Vo/bve leraren bètavakken

### Maandloon

Het beeld voor wat betreft de beloning van leraren bètavakken lijkt sprekend op dat van leraren alfavakken. Ook hier zijn de lonen hoog, maar groeien zij niet.

*Figuur 4.14 Gemiddelde maandloon vo/bve leraar bètavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001 (na inflatiecorrectie, in 2001 euro's)*



*Tabel 4.18 Gemiddelde maandloon vo/bve leraar bètavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, samenvatting 1996-2001 (na inflatiecorrectie, herleid in euro's)*

	Gemiddeld 1996-2001, in €	Stijging/daling per jaar, in %
Vo/bve leraar bètavakken	2.243	0 constant
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	1.628	2 stijging
Hogere technische beroepen	1.868	2 stijging
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	1.859	2 stijging
Verpleegkundigen	1.603	0 constant
Alle afgestudeerden hbo-volgtijd	1.792	2 stijging

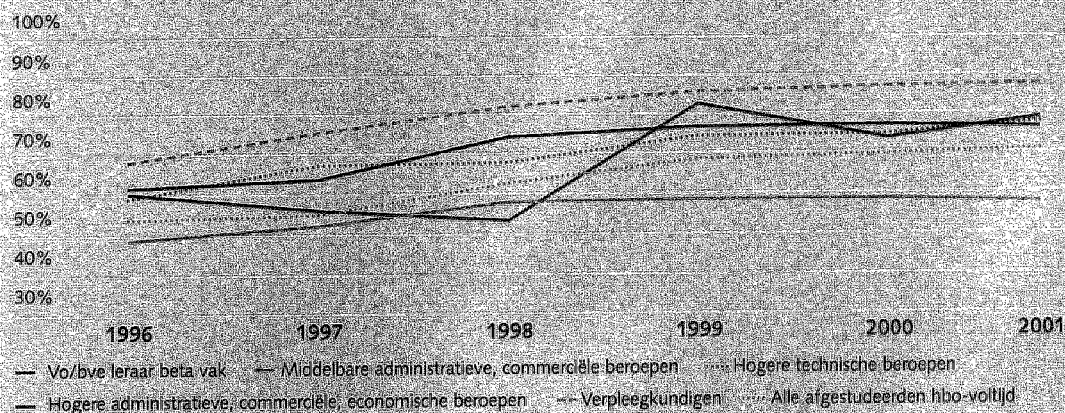


### Vaste aanstelling

Anders dan bij leraren basis-/speciaal onderwijs en leraren alfavakken, is het percentage leraren bètavakken met een vaste aanstelling vergelijkbaar met het hbo als

geheel en met de belangrijkste concurrerende beroepsgroepen: Dit percentage stijgt net iets sneller dan bij andere sectoren.

Figuur 4.15 Percentage vaste aanstellingen vo/bve leraar bètavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001



Tabel 4.19 Percentage vaste aanstellingen vo/bve leraar bètavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, samenvatting 1996-2001

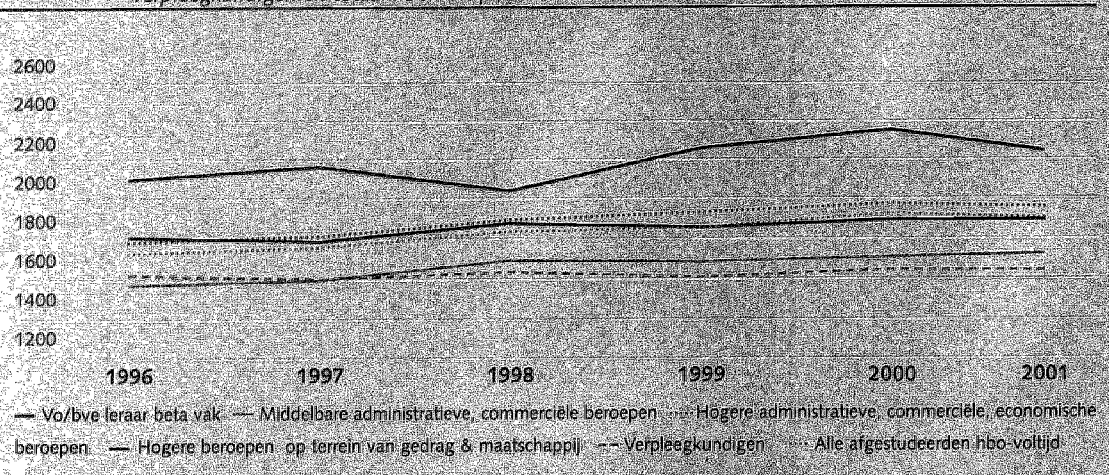
	Gemiddeld 1996-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
Vo/bve leraar betavakken	62,5	7 stijging
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	53,1	4 stijging
Hogere technische beroepen	65,5	5 stijging
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	67,6	5 stijging
Verpleegkundigen	76,9	5 stijging
Alle afgestudeerden hbo-volgtijd	59,6	6 stijging

### Maandloon

De lonen van leraren gammavakken zijn relatief hoog, en zij groeien ongeveer even snel als de lonen van hbo

als geheel en de belangrijkste concurrerende beroepsgroepen.

*Figuur 4.16 Gemiddelde maandloon vo/bve leraar gammavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001 (na inflatiecorrectie, in 2001 euro's)*



*Tabel 4.20 Gemiddelde maandloon vo/bve leraar gammavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, samenvatting 1996-2001 (Voor de bedragen is een inflatiecorrectie toegepast, alle bedragen zijn herleid naar de waarde van de euro in 2001)*

	Gemiddeld 1996-2001, in €	Stijging/daling per jaar, in %
Vo/bve leraar gammavakken	2.150	2 stijging
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	1.628	2 stijging
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	1.859	2 stijging
Hogere beroepen op terrein van gedrag & maatschappij	1.829	1 stijging
Verpleegkundigen	1.603	0 constant
Alle afgestudeerden hbo-volgtijd	1.792	2 stijging



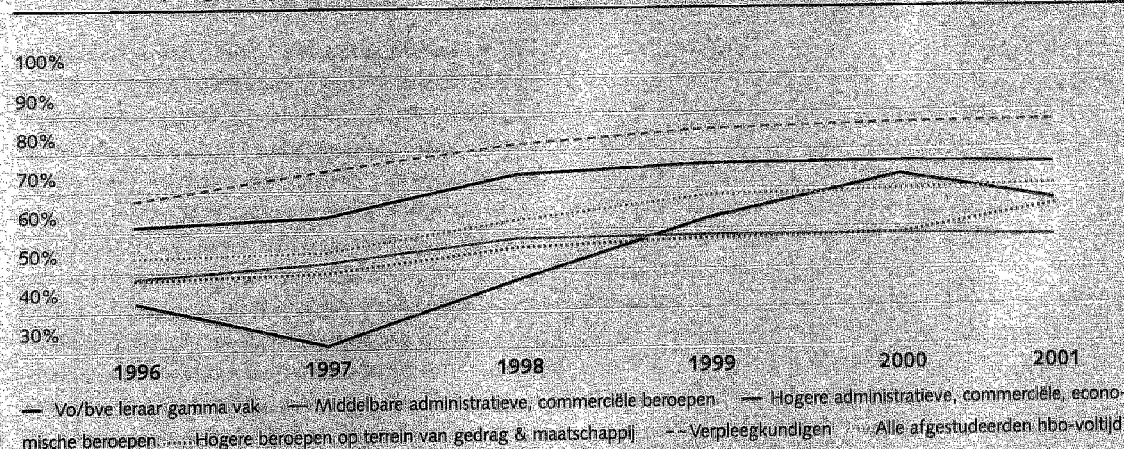


### Vaste aanstelling

Het percentage leraren gammavakken met een vaste aanstelling is relatief laag, maar het groeit relatief snel, vergeleken met het hbo als geheel en met de belangrijkste concurrerende beroepsgroepen. Het is echter de

vraag in hoeverre dit heeft bijgedragen aan het verminderen van de weglek. Uit tabel 4.11 bleek namelijk dat de weglek na het verlaten van de opleiding nauwelijks gedaald was in de afgelopen tien jaar.

Figuur 4.17 Percentage vaste aanstellingen vo/bve leraar gammavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, 1996-2001



Tabel 4.21 Percentage vaste aanstellingen vo/bve leraar gammavakken, concurrerende beroepsgroepen, verpleegkundigen en totaal hbo-volgtijd, samenvatting 1996-2001

	Gemiddeld 1996-2001, in %	Stijging/daling per jaar, in %
Vo/bve leraar gammavakken	46,4	15 stijging
Middelbare administratieve, commerciële beroepen	53,1	4 stijging
Hogere administratieve, commerciële, economische beroepen	67,6	5 stijging
Hogere beroepen op terrein van gedrag & maatschappij	52,2	6 stijging
Verpleegkundigen	76,9	5 stijging
Alle afgestudeerden hbo-volgtijd	59,6	6 stijging

### 4.3 De balans opmaken

In het licht van de in hoofdstuk 3 gepresenteerde rendementscijfers komt uit de in dit hoofdstuk gepresenteerde cijfers een tamelijk verontrustend beeld naar voren. Van de afgestudeerden van de vo-lerarenopleidingen werkt de helft of minder anderhalf jaar later nog in het onderwijs. Zelfs wanneer we rekening houden met een uiteindelijk rendement van de opleidingen dat enkele procenten hoger ligt dan in figuur 3.5 staat afgebeeld, is van de mensen die ooit aan een vo-lerarenopleiding zijn begonnen anderhalf jaar na het verlaten van die studie ruim driekwart al weggelekt uit het onderwijs. De situatie is bij de gamma-opleidingen het meest schrijnend: ruim 80% van de oorspronkelijke studiekeizers voor die richting gaat voor het onderwijs verloren. Die situatie is duidelijk beter bij de mensen die een pabo opleiding kiezen, maar zelfs daar komt ongeveer de helft uiteindelijk niet in het onderwijs terecht. Dit is overigens vergelijkbaar met de weglek uit de sector gezondheidszorg van mensen die ooit aan een studie hbo-verpleegkunde beginnen. Wellicht is dit ongeveer het maximaal haalbare bij een beroepsopleiding. Opvallend is wel dat - in tegenstelling tot afgestudeerden van de lerarenopleidingen - afgestudeerden van de hbo-opleiding verpleegkunde nauwelijks in andere arbeidsmarktsegmenten gaan werken dan waarvoor ze zijn opgeleid. In combinatie met het relatief hoog rendement geeft dit een indicatie dat verpleegkundeopleidingen veel succesvoller zijn dan lerarenopleidingen in het werven van studenten die al bij aanvang van de opleiding echt voor een beroep in het bij de opleiding passende arbeidsmarktsegment hebben gekozen.

Een positief punt is het feit dat ondanks toenemende krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt steeds meer

afgestudeerden van lerarenopleidingen ervoor kiezen om in het onderwijs te werken. Alleen bij de pabo is echter sprake van een verschuiving van andere arbeidsmarktsegmenten naar het onderwijs. Bij de lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs en bve gaat de toename in de keuze voor het onderwijs in het geheel ten koste van het aandeel dat verder studeert of zich uit de arbeidsmarkt terugtrekt.

Wanneer we de arbeidsmarktsituatie van recent afgestudeerden die als leraar werken vergelijken met die van afgestudeerden in niet-onderwijs beroepsgroepen waar relatief veel afgestudeerden van lerarenopleidingen werken, komt een enigszins gemengd beeld naar voren. Voor wat betreft de beloning steekt het onderwijs zonder meer gunstig af ten opzichte van de sectoren waarvan veel concurrentie wordt ondervonden. Het is derhalve niet aannemelijk dat het weglekken van afgestudeerden na de opleiding een direct gevolg is van de relatieve beloningssituatie van het onderwijs. Het lerarenberoep scoort daarentegen minder hoog op het aspect werkzekerheid: ten opzichte van de concurrerende beroepsgroepen werkt een hoog percentage leraren in een tijdelijke baan. Met name voor wat betreft de werkzekerheid is er echter wel sprake van een duidelijke verbetering in de loop der jaren, zowel absoluut als in vergelijking met andere arbeidsmarktsegmenten. Waarschijnlijk heeft dit bijgedragen aan de daling van de weglek na het afronden van de lerarenopleidingen, al correspondeert de sterkte van de daling in de weglek niet altijd met de stijging in het percentage vaste aanstellingen. Hoe dan ook: het wekt bevreemding dat in een periode van enorme krapte op de onderwijsarbeidsmarkt het percentage vaste aanstellingen in het onderwijs nog altijd lager is dan in vergelijkbare segmenten van de arbeidsmarkt.





## 5 De onderwijsarbeidsmarkt

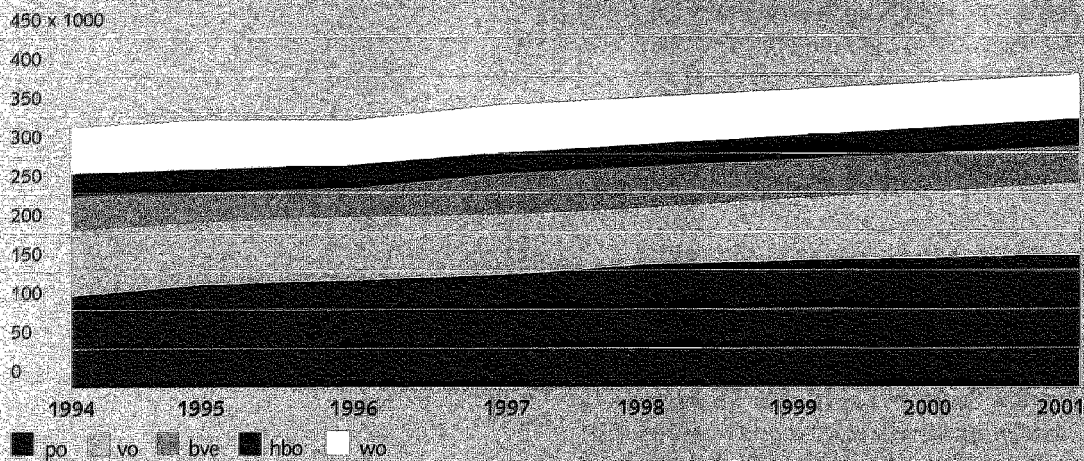
In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de structuur van de onderwijsarbeidsmarkt en de ontwikkelingen die zich op deze markt voordoen. Eerst wordt in paragraaf 5.1 de structuur van de werkgelegenheid in de onderwijssector beschreven. In de daaropvolgende paragrafen wordt de instroom in en uitstroom uit de onderwijsarbeidsmarkt beschreven. Paragraaf 5.4 geeft een beeld van de doorstroom binnen de onderwijsarbeidsmarkt, in de vorm van mobiliteit tussen de verschillende deelsectoren en mobiliteit tussen regio's. Daarna komt in paragraaf 5.5 het in het onderwijs gevoerde HRM-beleid aan de orde. Tenslotte worden in paragraaf 5.6 de verwachte ontwikkelingen op de onderwijsarbeidsmarkt geschetst. Waar dat mogelijk is wordt een vergelijking getrokken met andere arbeidsmarktsegmenten waar veel hoger opgeleiden werk vinden.

### 5.1 De structuur van de werkgelegenheid in het onderwijs

In de figuren 5.1 en 5.2 en de tabellen 5.1 en 5.2 wordt een beeld gegeven van de ontwikkeling van de werkgelegenheid in het onderwijs van 1994 tot 2001, gemeten in het aantal personen en aantal voltijdbanen. De figuren laten voor vrijwel alle subsectoren een toename van de werkgelegenheid zien, zowel in het aantal werkzame personen als in het aantal voltijdbanen.

Vooraf in het primair onderwijs is die toename fors. Jaarlijks komt er in die subsector voor gemiddeld 6.900 personen een baan beschikbaar. Dit is een jaarlijkse werkgelegenheidsgroei van maar liefst 4,8%. Daarbij gaat het jaarlijks om gemiddeld 5.131 voltijdbanen. Alleen in het wetenschappelijk onderwijs is sprake van een lichte daling van de werkgelegenheid. In de periode 1994-2001 is het aantal werkzame personen in die deelsector jaarlijks met 310 personen gedaald. Dit is een jaarlijkse daling van de werkgelegenheid met 5,6%. Daarbij gaat het om 274 voltijdbanen.

Figuur 5.1 Werkgelegenheid sector onderwijs in personen, 1994-2001



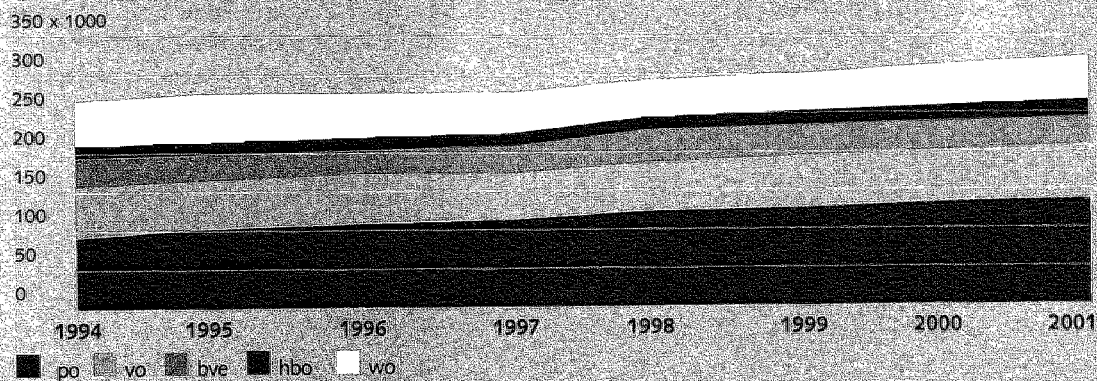
Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken. Kerngegevens Overheidspersoneel

Tabel 5.1 Werkgelegenheid sector onderwijs in personen, samenvatting 1994-2001

	Gemiddeld 1994-2001	Stijging/daling per jaar	
po	141.720	6.900	stijging
vo	82.726	1.900	stijging
bve	50.497	923	stijging
hbo	27.867	450	stijging
wo	55.665	310	daling



**Figuur 5.2** Werkgelegenheid sector onderwijs in voltijdbanen, 1994-2001



Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken. Kerngegevens Overheidspersoneel

**Tabel 5.2** Werkgelegenheid sector onderwijs in voltijd banen, samenvatting 1994-2001

	Gemiddeld 1994-2001	Stijging/daling per jaar
po	108.571	5.131 stijging
vo	67.527	1.680 stijging
bve	38.568	1.019 stijging
hbo	20.645	318 stijging
wo	45.683	274 daling

## 5.2 Instroom in de onderwijsarbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt kort ingegaan op de instroom in de onderwijsarbeidsmarkt, waar mogelijk verbijzonderd naar geslacht en leeftijd. Instromers worden hier gedefinieerd als degenen die op een bepaalde peildatum in het onderwijs werkzaam zijn, terwijl zij dat een jaar voor de peildatum niet waren. Hierbij wordt gebruik gemaakt van verschillende gegevensbronnen.

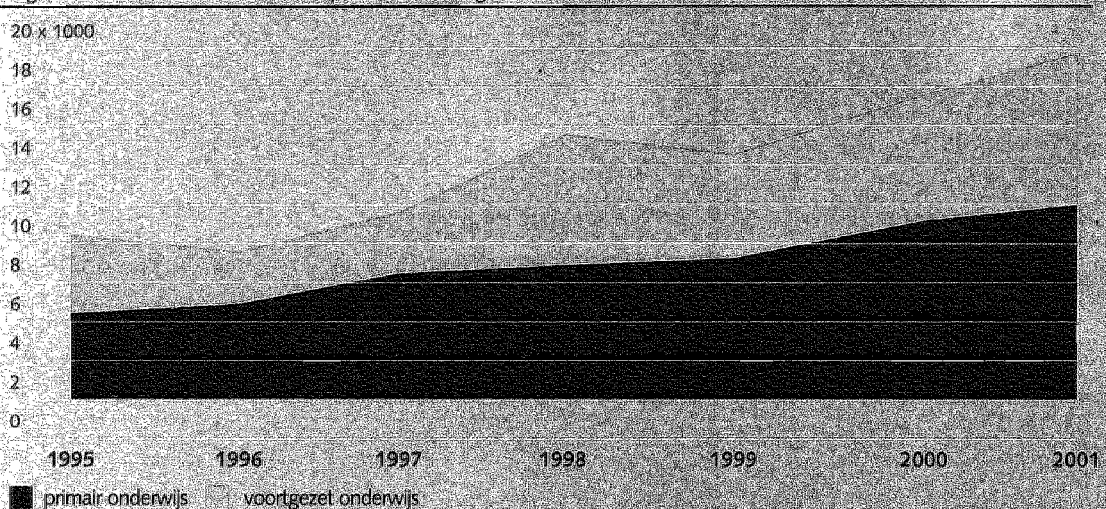
Allereerst zijn dat de CASO-bestanden. Uit deze bestanden wordt informatie weergegeven voor het primair en voortgezet onderwijs. Dit wordt aangevuld door informatie van het ABP over de deelsectoren bve, hbo en wo. Verder wordt gebruik gemaakt van gegevens van het Ministerie van Binnenlandse Zaken over de herkomst van instromers vanuit andere arbeidsmarktsegmenten.

### Algemeen overzicht

Figuur 5.3 laat zien dat sinds 1995 de instroom in zowel het primair als het voortgezet onderwijs gestaag toeneemt. In 1995 stroomden ruim 6.600 personen binnen in het primair onderwijs. Dit is 6% van het aantal werkenden in deze deelsector. In 2001 zijn dat er bijna

12.000, bijna 10% van het aantal werkenden in het primair onderwijs. De totale instroom in het voortgezet onderwijs is sinds 1995 ook bijna verdubbeld, van ruim 3.600 (5% van het aantal werkenden) in 1995, naar ruim 7.300 (10%) in 2001.

Figuur 5.3 Totale instroom in het primair en voortgezet onderwijs, 1991-2001



Bron: CASO

Tabel 5.3 Instroom in het bve, hbo en wo, 1997-2000 (in aantal personen en procenten van totaal aantal werkenden)

	1997		1998		1999		2000	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
bve	6.706	16	4.406	10	4.645	10	5.486	12
hbo	2.418	9	2.624	10	3.250	11	4.024	14
wo	9.016	18	9.314	18	9.340	18	9.643	

Bron: ABP



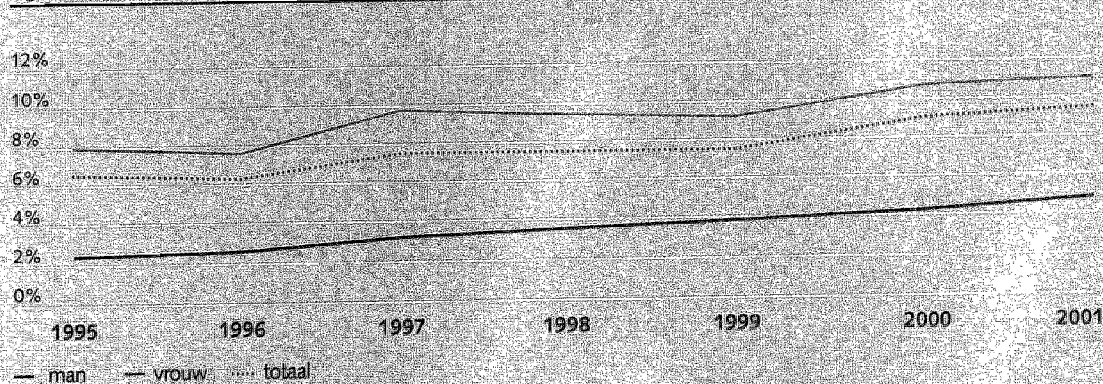


In tabel 5.3 wordt een overzicht gegeven van het aantal personen dat in de bve sector, het hbo of het wo is gaan werken. Anders dan de instroomcijfers voor het primair en voortgezet onderwijs zijn de voor bve, hbo en wo vermelde cijfers afkomstig van het ABP. De tabel laat zien dat de instroom in het bve in de periode 1997-1998 flink is afgenomen. Sinds 1998 is de instroom in het bve echter weer wat aan het toenemen. Voor het hbo en het wo geldt voor de gehele periode 1997-2000 een lichte toename van de instroom.

Aan de hand van een aantal grafieken wordt hieronder ingegaan op de eventuele gevolgen van instroom voor het aandeel vrouwen en de leeftijdsopbouw in het primair en

voortgezet onderwijs. In figuur 5.4 wordt de ontwikkeling van de instroom van mannen en vrouwen in het primair onderwijs weergegeven. Ten opzichte van het totaal aantal in het onderwijs werkzame vrouwen is de instroom van vrouwen in het primair onderwijs sinds 1995 gestaag toegenomen van bijna 8% tot zo'n 11% in 2001. Dit instroompercentage ligt structureel hoger dan dat van de mannen, dat overigens ook is gestegen van iets meer dan 2% in 1995 tot bijna 5% in 2001. Dit draagt bij aan een 'feminisering' van de werkgelegenheid in het primair onderwijs. In paragraaf 5.3 wordt nagegaan of deze trend gecompenseerd dan wel versterkt wordt door de uitstroom van mannen en vrouwen.

Figuur 5.4 Instroom naar geslacht, als percentage van het zittend personeel, primair onderwijs 1995-2001

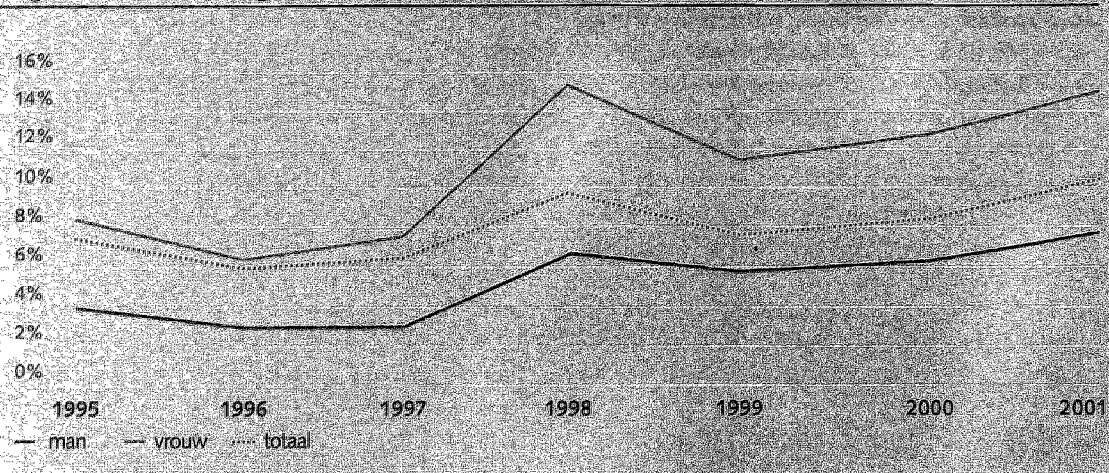


Figuur 5.5 laat de instroom in het voortgezet onderwijs zien, verbijzonderd naar geslacht. Net als in het primair onderwijs is ook in het voortgezet onderwijs het instroompercentage onder vrouwen structureel hoger dan het instroompercentage onder mannen. Over het algemeen is het instroompercentage onder vrouwen

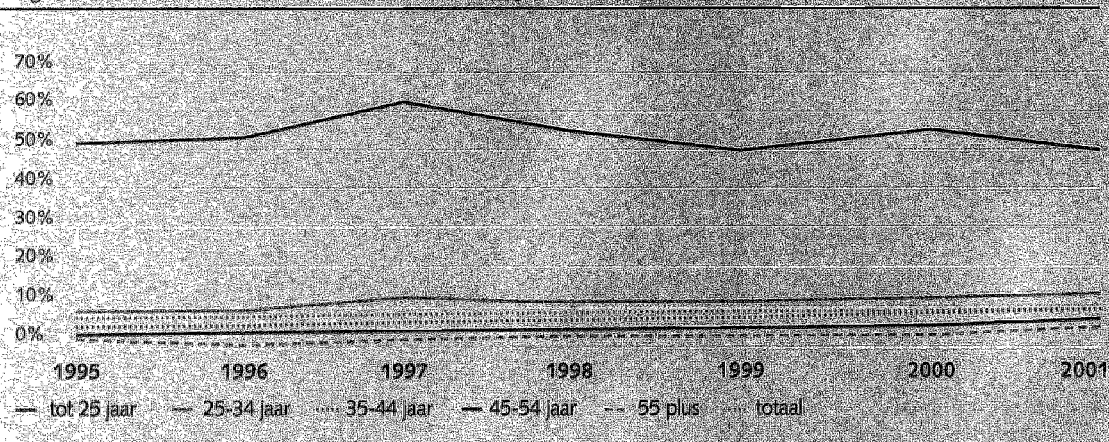
ruim twee keer zo hoog. Figuur 5.4 laat bovendien zien dat het verschil tussen de instroompercentages van mannen en vrouwen de laatste jaren groter is geworden. Ook in het voortgezet onderwijs lijkt op grond van de instroom dus sprake van een feminisering van de sector.



Figuur 5.5 Instroom naar geslacht, als percentage van het zittend personeel, voortgezet onderwijs 1995-2001

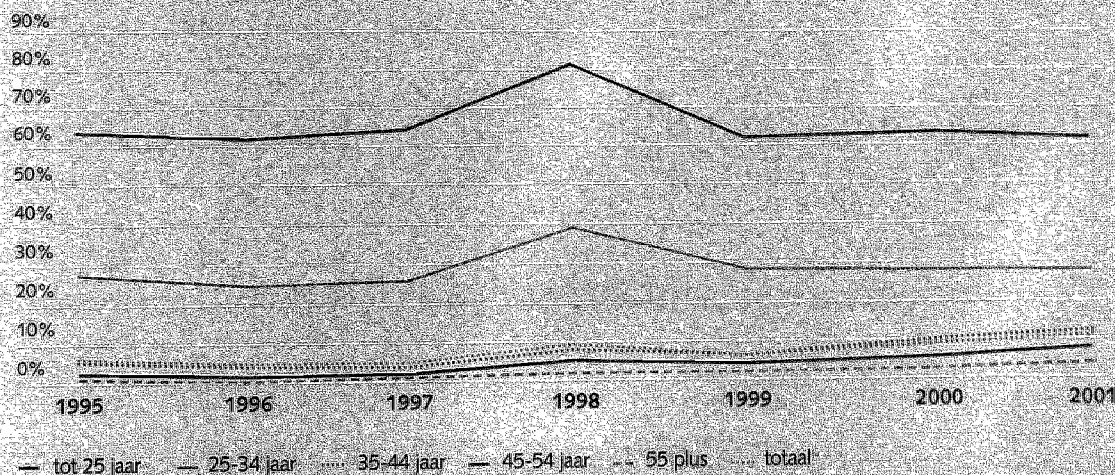


Figuur 5.6 Instroom naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, primair onderwijs 1995-2001





Figuur 5.7 Instroom naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, voortgezet onderwijs 1995-2001



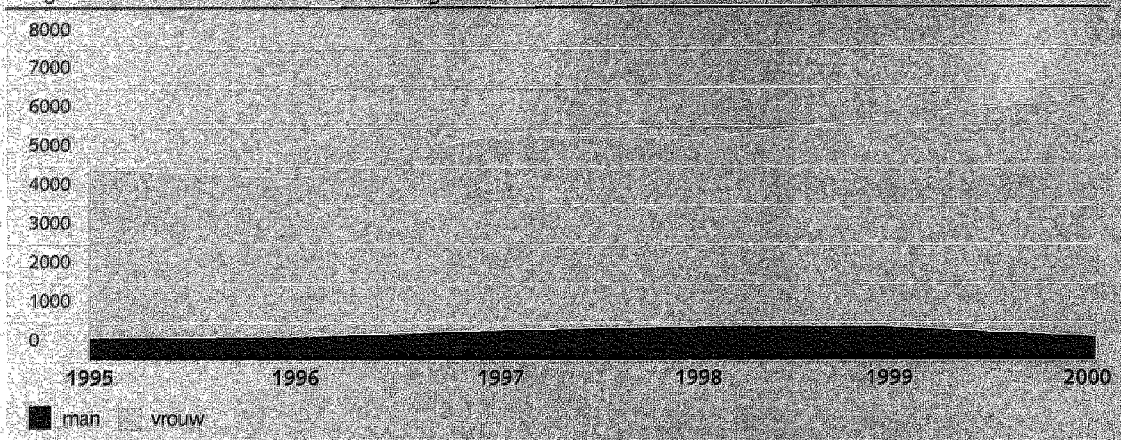
Opvallend is ten slotte de piek in de instroom in 1998 bij de mannen, maar nog sterker bij de vrouwen. De verklaring voor deze piek moet tenminste voor een deel worden gezocht in de verkorting van de werkweek in dat jaar, van 38 naar 36 uur. Hierdoor is de vraag naar leerkrachten vanzelfsprekend wat gestegen.

Figuur 5.6 laat de instroom in het primair onderwijs per leeftijdscategorie zien, als percentage van het zittend personeel in die categorie. Allereerst valt natuurlijk het hoge instroompercentage van ruim 50% van de jongste categorie werkenden op. Dat percentage is zo hoog omdat verreweg de meeste schoolverlaters van de lerarenopleidingen jonger zijn dan 25 als ze hun diploma behalen en instromen op de arbeidsmarkt. Praktisch alle

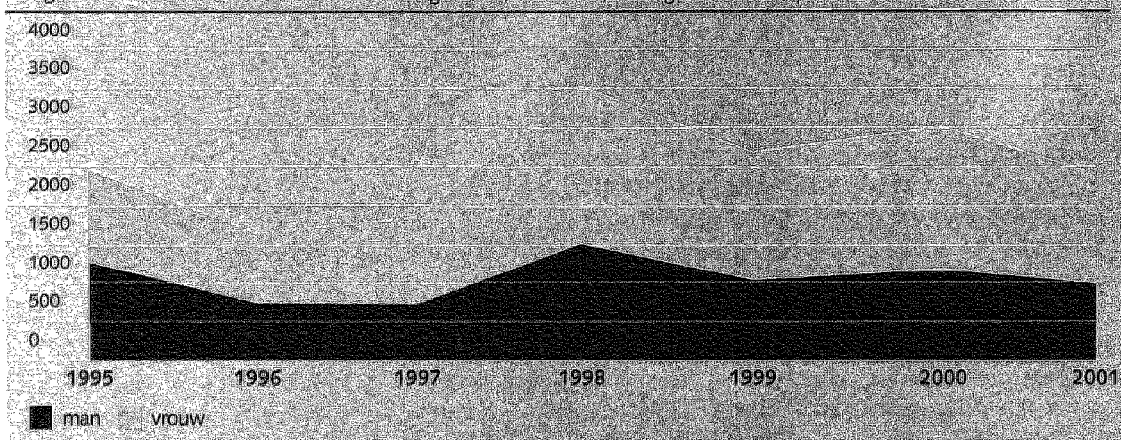
schoolverlaters stromen daardoor in, in de jongste leeftijdscategorie.

Figuur 5.7 laat de leeftijdsverdeling zien van de instroom in het voortgezet onderwijs. Ook in het voortgezet onderwijs is het instroompercentage verreweg het hoogst bij de jongste categorie werkenden. Dit instroompercentage blijft overigens sinds 1995 vrij constant op 60%. 1998 vormt daarop een uitzondering. De piek in de instroom in dat jaar kwam duidelijk voor een belangrijk deel in de jongste leeftijdscategorieën terecht. In de categorie 55-plus is zelfs helemaal geen instroompiek zichtbaar in dat jaar.

*Figuur 5.8 Instroom van herintreders naar geslacht, aantallen, primair onderwijs 1995-2001*



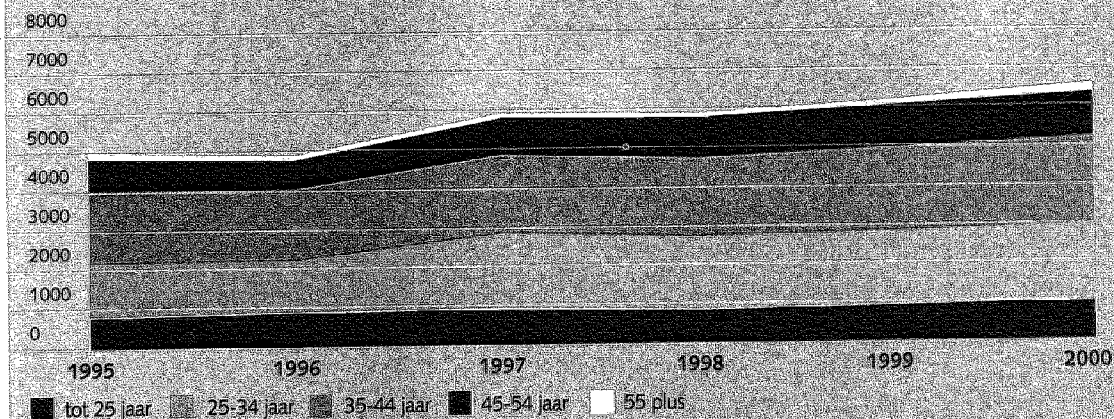
*Figuur 5.9 Instroom van herintreders naar geslacht, aantallen, voortgezet onderwijs 1995-2001*







Figuur 5.10 Instroom van herintreders naar leeftijdsklasse, aantallen, primair onderwijs 1995-2001



### Herintreders

In deze paragraaf wordt op basis van de CASO bestanden een overzicht gegeven van de instroom van herintreders in de onderwijsarbeidsmarkt voor de periode 1995-2001. Herintreders zijn personen die instromen op de onderwijsarbeidsmarkt en daar al eerder actief waren. In figuur 5.8 wordt een overzicht gegeven van de ontwikkeling van het aantal herintreders in de periode 1995-2000 in het primair onderwijs, verbijzonderd naar geslacht<sup>5</sup>. De totale instroom is toegenomen in deze periode van ongeveer 5.000 naar bijna 7.000. De meeste herintreders zijn vrouwen.

In figuur 5.9 wordt een overzicht gegeven van het aantal herintreders dat sinds 1995 in het voortgezet onderwijs is gaan werken. In het voortgezet onderwijs fluctueert de instroom van herintreders sterker dan in

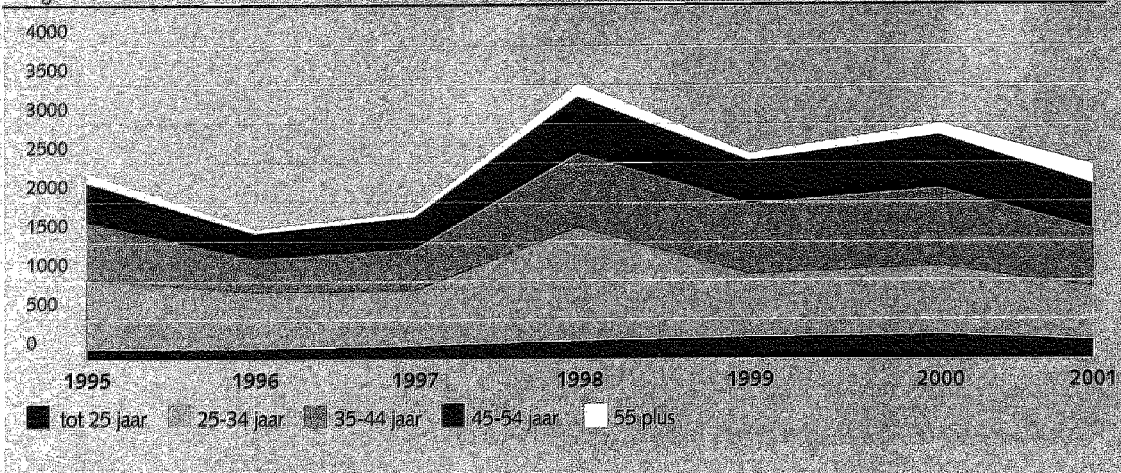
het primair onderwijs. Bovendien is het aandeel mannen en vrouwen onder de herintreders in het voortgezet onderwijs evenwichtiger dan in het primair onderwijs.

Figuur 5.10 laat het aantal herintreders in het primair onderwijs zien, verbijzonderd naar leeftijdscategorie. Een meerderheid van de herintreders is tussen de 25 en 44 jaar oud. Opvallend is dat het aantal herintreders ouder dan 34 jaar behoorlijk is toegenomen, terwijl het aantal jongere herintreders tamelijk constant is gebleven.

Figuur 5.11 laat zien dat, net als in het primair onderwijs, een meerderheid van de herintreders in het voortgezet onderwijs tussen de 25 en 44 jaar oud zijn. Het aantal herintreders in alle leeftijdsklassen fluctueert nogal. Alleen bij de twee oudste leeftijdsklassen is duidelijk sprake van een toename in het aantal herintreders.

5 Voor het primair onderwijs zijn geen betrouwbare gegevens over de herintreders in 2001 beschikbaar.

*Figuur 5.11 Instroom van herintreders naar leeftijdsklasse, aantallen, voortgezet onderwijs 1995-2001*



#### *Instroom uit andere arbeidsmarktsegmenten*

Tabel 5.4 geeft informatie over de instroom op de onderwijsarbeidsmarkt uit andere arbeidsmarktsegmenten in 2001. Dit zijn zowel personen met een onderwijsbevoegdheid die buiten de onderwijssector zijn gaan werken en nu naar de onderwijssector terugkeren (de herintreders) als personen die geen onderwijsbevoegdheid hebben en nu in het onderwijs zijn gaan werken (de zij-instromers). Met de beschikbare gegevens van de Mobiliteitsenquête van het Ministerie van Binnenlandse Zaken kon tussen deze twee groepen geen onderscheid worden gemaakt.

Tabel 5.4 laat zien dat van de totale instroom in het onderwijs vanuit andere marktsegmenten in 2001 bijna 20% afkomstig is uit de overige zakelijke dienstverlening (belastingadviesbureaus, administratiekantoren e.d.). 17 % is afkomstig uit de gezondheidszorg en eveneens 17 % was voordat men instroomde in het

onderwijs werkzaam als uitzendkracht. Bij deze laatste groep gaat het waarschijnlijk om afgestudeerden die voordat zij een vaste baan verwierven een tijdje via uitzendbureaus hebben gewerkt. Het is niet duidelijk of zij in de onderwijssector als uitzendkracht hebben gewerkt of niet.

In het primair onderwijs is meer dan een kwart van de totale instroom vanuit andere marktsegmenten afkomstig uit de gezondheidszorg. In het voortgezet onderwijs is dat maar 10 %. Meer dan 20 % van de instromers vanuit andere marktsegmenten in het voortgezet onderwijs is daarentegen afkomstig uit de overige zakelijke dienstverlening. In het beroepsonderwijs (bve/hbo) en het wetenschappelijk onderwijs is dat zelfs respectievelijk 24- en 23 %. Opvallend is verder het grote aandeel dat de uitzendkrachten hebben bij de instroom vanuit andere arbeidsmarktsegmenten in het beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs.





Tabel 5.4 Instroom in onderwijsarbeidsmarkt uit andere arbeidsmarktsegmenten in 2001

	po %	vo %	bve/hbo %	wo %	onbekend %	Totaal %
Gemeente	4	4	4	2	6	3
Politie		1	1	1	0	0
Defensie	1	1	1	0	4	1
Rijk	1	1	2	3	0	1
Academisch Ziekenhuis	1	1	1	2	0	1
Gezondheidszorg	26	13	15	10	8	17
Overige niet-commerciële dienstverlening	8	3	3	8	2	6
Landbouw, visserij en bosbouw	2	1	0	1	0	1
Industrie	0	7	6	5	4	4
Bouw	0	2	2	0	0	1
Nutsbedrijven	0	3	1	0	0	1
Horeca en handel	16	14	7	5	13	11
Transport en communicatie	3	3	3	4	0	3
Bank- en verzekeringswezen	3	2	2	2	0	2
Overige zakelijke dienstverlening	13	21	24	23	18	19
Uitzendbaan/ detachering	11	13	20	25	19	17
Zelfstandige, freelancer, meewerkend	11	12	8	9	26	11
Totaal (aantal)	6.406	4.454	3.064	4.757	509	19.189

Bron: Mobiliteitsenquête 2002, Ministerie van Binnenlandse Zaken.

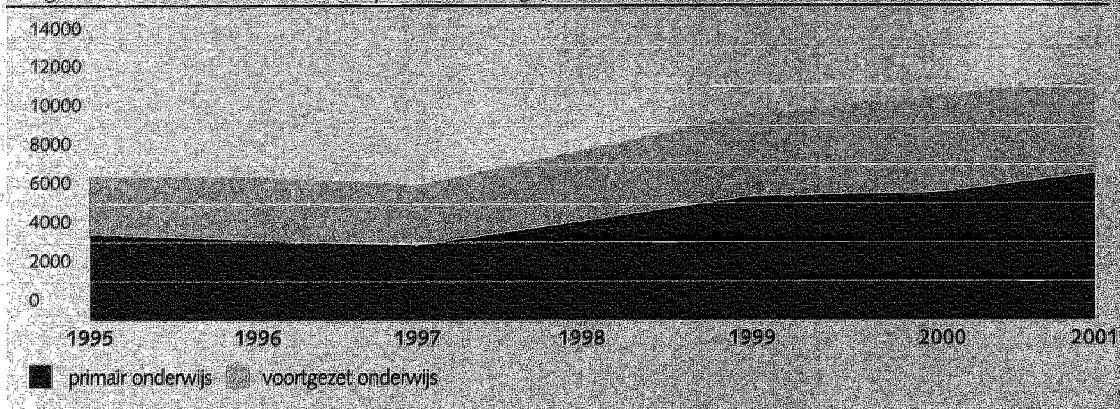
### 5.3 Uitstroom uit de onderwijsarbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt kort ingegaan op de uitstroom uit de onderwijsarbeidsmarkt. Hierbij wordt eveneens gebruik gemaakt van gegevens afkomstig uit de CASO- en ABP-bestanden. Deze bestanden geven informatie over de uitstroom uit het primair en voortgezet onderwijs. De uitstroom in deze bestanden heeft betrekking op het aantal personen dat de onderwijs-

sector sinds een vorige peildatum heeft verlaten. De CASO bestanden geven informatie voor de periode 1995-2001.

## Algemeen overzicht

Figuur 5.12 Totale uitstroom uit het primair en voortgezet onderwijs, 1991-2001



Bron: CASO

Tabel 5.5 Uit bve, hbo en wo vertrokken personen, aantal en percentage van het totaal aantal werkzame personen, 1997-2000

	1997		1998		1999		2000	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
bve	4.324	10	4.615	10	4.001	9	4.006	9
hbo	1.961	8	2.453	9	2.685	9	3.117	11
wo	8.965	17	8.068	15	8.127	16	8.702	

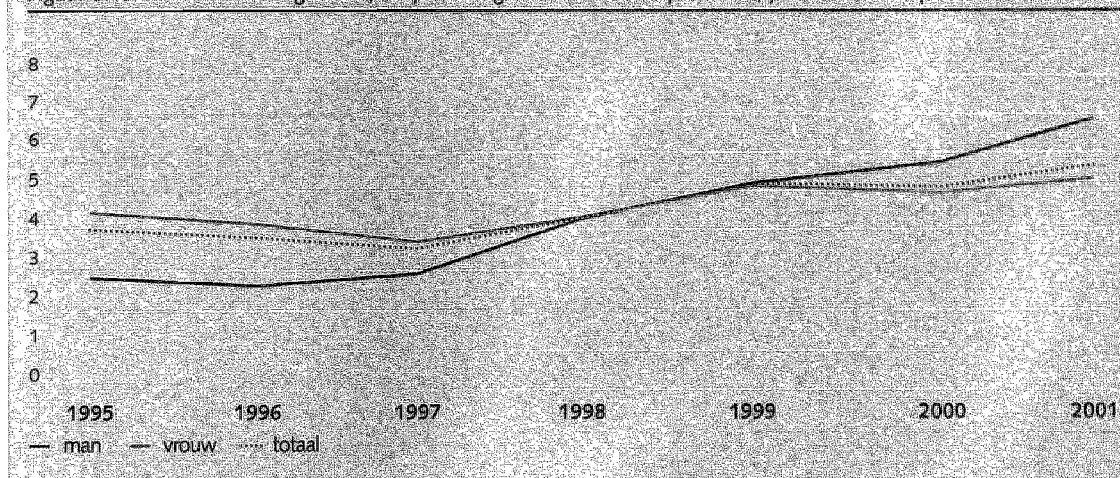
Bron: ABP

Figuur 5.12 laat zien dat sinds 1995 de uitstroom uit zowel het primair als het voortgezet onderwijs net als de instroom gestaag toeneemt. Wel ligt het niveau van de uitstroom duidelijk lager dan dat van de instroom. In 1995 verlieten zo'n 4.000 personen (4% van het zittend

personeel) het primair onderwijs. In 2001 zijn dat er iets meer dan 7.000 (bijna 6%). De totale uitstroom uit het voortgezet onderwijs is ook sinds 1995 behoorlijk toegenomen, van bijna 3.200 (5%) in 1995, naar iets meer dan 5.000 (7%) in 2001.



Figuur 5.13 Uitstroom naar geslacht, als percentage van het zittend personeel, primair onderwijs 1995-2001



Om de uitstroom uit bve, hbo en wo inzichtelijk te maken, is net als bij de instroom gebruik gemaakt van informatie uit ABP-bestanden. In tabel 5.5 wordt voor bve, hbo en wo het aantal personen weergegeven dat is vertrokken uit de sector. Vooral het snel stijgende aantal personen dat uit het hbo vertrekt baart opzien. Het aantal uitstromers is in de periode 1997-2000 1,5 keer zo groot geworden, van nog geen 2.000 in 1997 tot meer dan 3.000 in 2000.

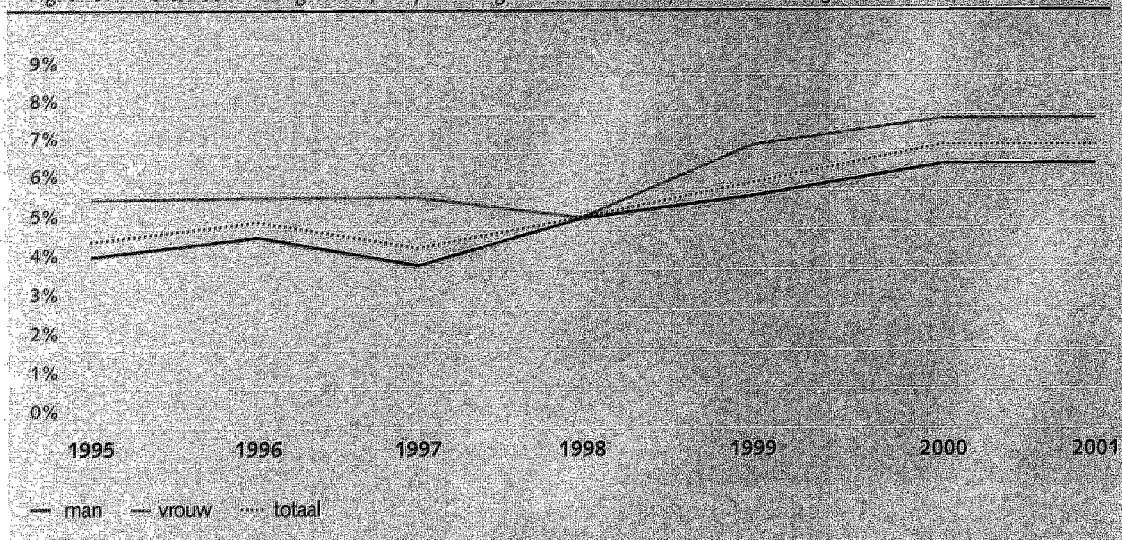
Figuur 5.13 laat de uitstroom uit het primair onderwijs zien, verbijzonderd naar geslacht. In tegenstelling tot de instroom is bij de uitstroom over de gehele linie weinig verschil te zien tussen mannen en vrouwen. Opvallend is wel dat het uitstroompercentage onder mannen sterk is toegenomen vanaf 1995, terwijl dat van vrouwen slechts een lichte toename laat zien. De relatieve

uitstroom van vrouwen was in 1995 nog hoger dan die van mannen, wat de feminisering als gevolg van de hoge instroom van vrouwen enigszins afzwakte. Sinds 1998 echter geldt het tegenovergestelde: een hogere uitstroom onder mannen. Hierdoor wordt de feminisering van de sector de laatste jaren juist versterkt.

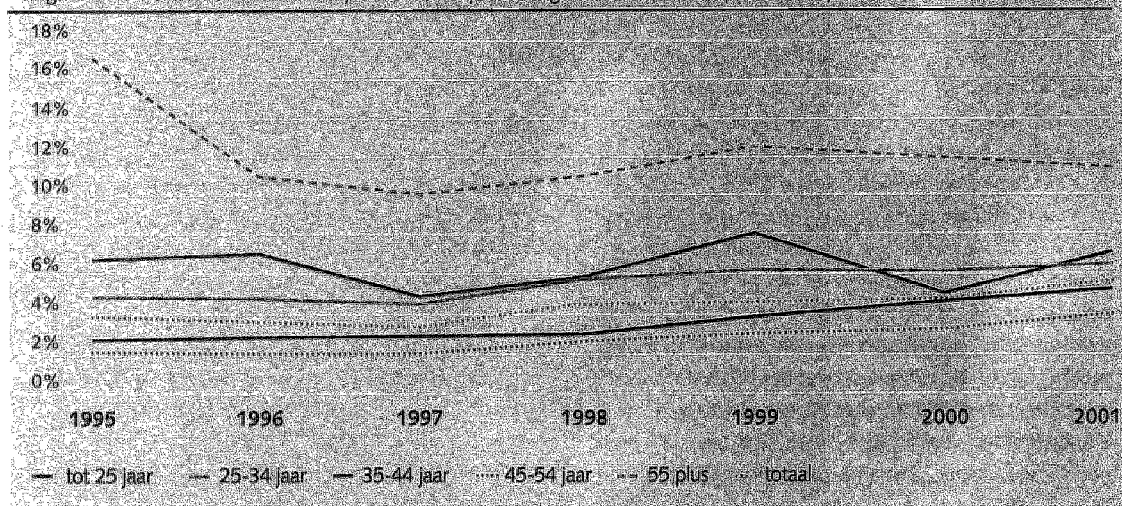
Figuur 5.14 geeft een beeld van de uitstroom uit het voortgezet onderwijs, verbijzonderd naar geslacht. In het voortgezet onderwijs ligt het uitstroompercentage onder vrouwen structureel iets hoger dan het uitstroompercentage onder mannen. Dit leidt ertoe dat de feminiseringstrend als gevolg van de hogere instroom van vrouwen enigszins wordt afgezwakt.



Figuur 5.14 Uitstroom naar geslacht, als percentage van het zittend personeel, voortgezet onderwijs 1995-2001

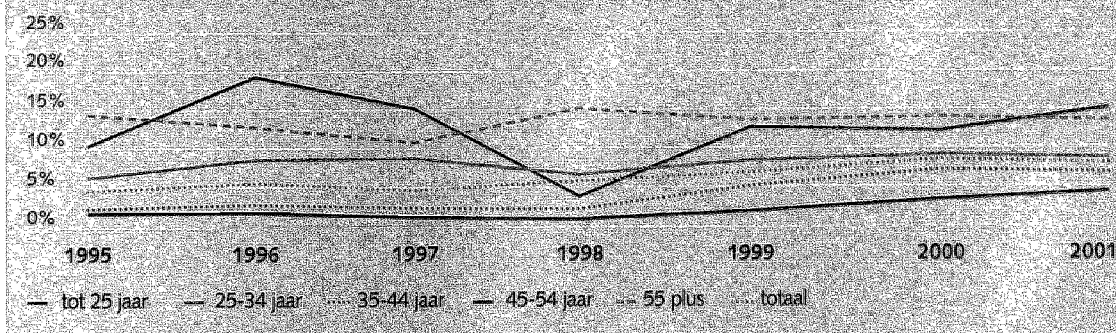


Figuur 5.15 Uitstroom naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, primair onderwijs 1995-2001





Figuur 5.16 Uitstroom naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, voortgezet onderwijs 1995-2001



Figuur 5.15 laat zien dat het uitstroompercentage onder de 55-plussers in het primair onderwijs het hoogste is. Dat is vanzelfsprekend geen verrassing, omdat de werknemers die met (vroegtijdig) pensioen gaan zijn meegerekend. Op zichzelf draagt dit bij aan een 'ontgrijzingstrend' in het primair onderwijs. Echter, zoals in de vorige paragraaf werd opgemerkt in verband met de hogere instroom van jonge werknemers, wordt dit vanzelf gecompenseerd door de 'autonome vergrijzing': er komen elk jaar mensen bij die omdat ze een jaar ouder zijn nu tot de groep 55-plussers behoren. Hieronder wordt op dit punt dieper ingegaan.

Figuur 5.16 geeft een beeld van de uitstroom uit het voortgezet onderwijs, verbijzonderd naar leeftijdscategorie. Ook hier komt naar voren dat de uitstroom van 55-plussers relatief hoog is. Opvallend genoeg is het uitstroompercentage ook hoog onder de jongste klasse werknemers, al is dit aan grote fluctuaties onderhevig. Het uitstroompercentage onder werknemers tot 25 jaar is in 2001 maar liefst 15%. Het uitstroompercentage is het laagst voor de groep 45-54 jarigen.

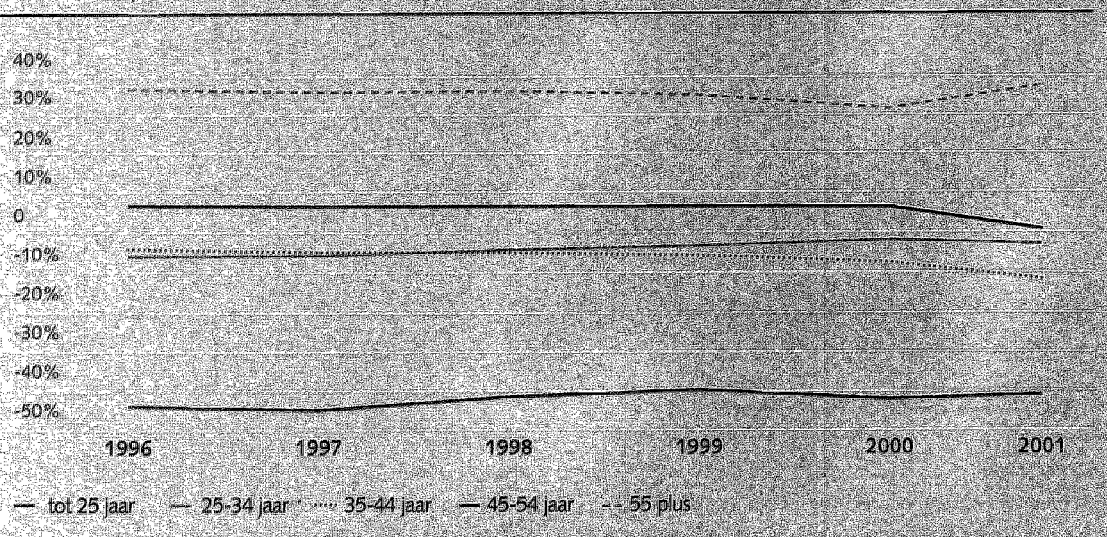
#### Vergrijzing in het onderwijs

Anders dan bij het aandeel vrouwen in het onderwijs, zijn de gevolgen van de in- en uitstroom voor de leeftijdsopbouw in het onderwijs niet eenvoudig uit de betreffende grafieken af te leiden, omdat er ook sprake is van een zekere 'autonome vergrijzing'. Personen die in het onderwijs blijven werken 'stromen' geleidelijk door naar hogere leeftijdsklassen.

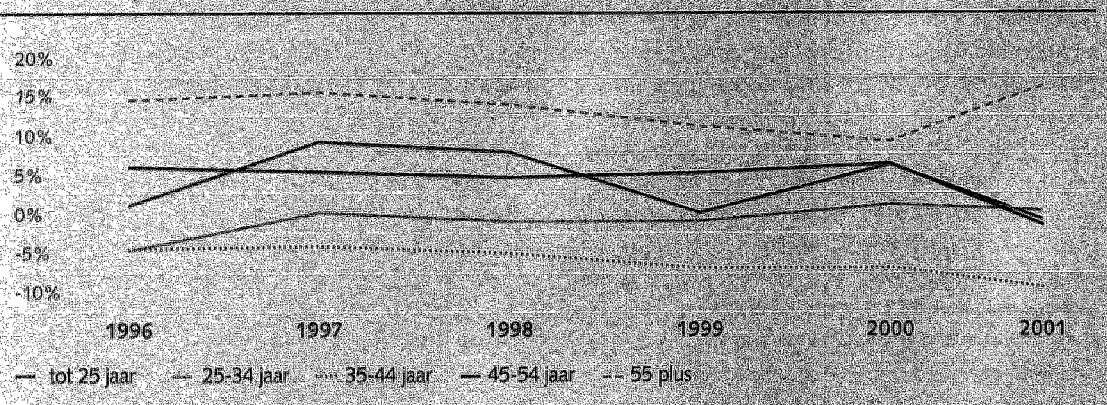
Figuur 5.17 laat de autonome vergrijzing zien per leeftijdscategorie in het primair onderwijs. Hieruit blijkt dat er per jaar een netto 'uitstroom' is uit de allerjongste leeftijdsklasse naar de op een na jongste klasse van ruim 40%. Bij de oudste categorie is er een netto 'instroom', omdat een deel van het personeel in de leeftijdsklasse daaronder inmiddels 55 jaar oud zijn geworden. Bij de andere leeftijdsklassen houden de in- en uitstroom elkaar redelijk in evenwicht.



Figuur 5.17 'Autonome vergrijzing' naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, primair onderwijs 1996-2001

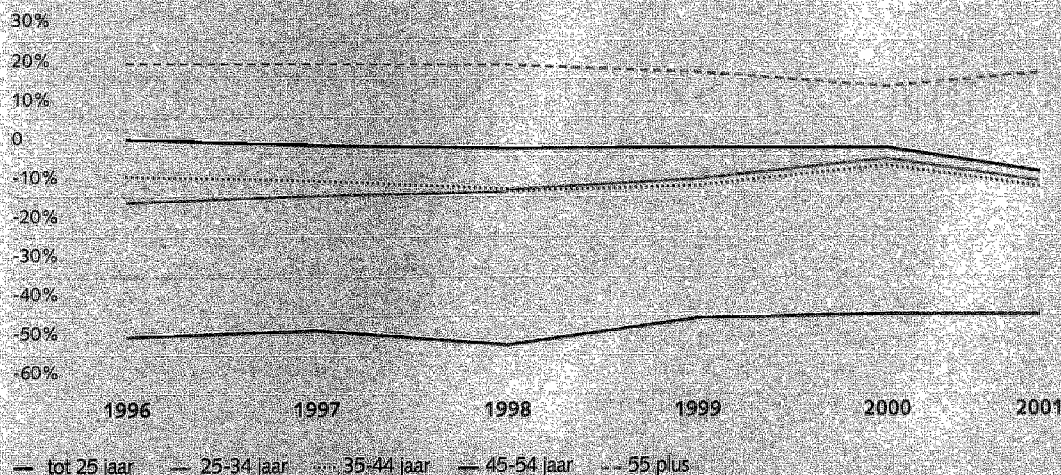


Figuur 5.18 Per saldo mutaties naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, primair onderwijs 1996-2001





Figuur 5.19 'Autonome vergrijzing' naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, voortgezet onderwijs 1996-2001



Om de balans op te maken van de gevolgen van de instroom, uitstroom en autonome vergrijzing voor de leeftijdsopbouw in het primair onderwijs, wordt in figuur 5.18 het saldo van de drie grootheden gepresenteerd. Dit saldo geeft de netto groei of krimp aan van iedere leeftijdsklasse. De groep 55-plussers neemt het sterkst in omvang toe. Opvallend is het feit dat de groep 35-44 jarigen steeds sterker aan het krimpen is. Deze ontwikkelingen bevestigen het vermoeden dat er sprake is van een vergrijzingstrend, maar geven ook aan dat het aandeel van personen van middelbare leeftijd steeds kleiner wordt.

Figuur 5.19 laat de autonome vergrijzing zien per leeftijdscategorie in het voortgezet onderwijs. Net als bij het primair onderwijs is er per jaar een hoge netto 'uitstroom' uit de allerjongste leeftijdsklasse, en een hoge netto 'instroom' in de oudste klasse.

Figuur 5.20 laat het saldo zien van de instroom, uitstroom en autonome vergrijzing per leeftijdsklasse in het voortgezet onderwijs. Hieruit blijkt dat de vergrijzingstrend in ieder geval minder sterk aanwezig is in het voortgezet onderwijs dan in het primair onderwijs. De groep 55-plussers groeit elk jaar met zo'n 10%. De laatste jaren is de groei van de jongste groep werknemers echter ongeveer net zo groot. De groep 35-44 jarigen is weer de enige groep die al sinds 1996

structureel krimpt. Vooral nog is in het voortgezet onderwijs geen sprake van vergrijzing als gevolg van ontwikkelingen in de in- en uitstroom. Er is eerder sprake van een afname van het aandeel werknemers van middelbare leeftijd ten gunste van zowel oudere als jongere werknemers.

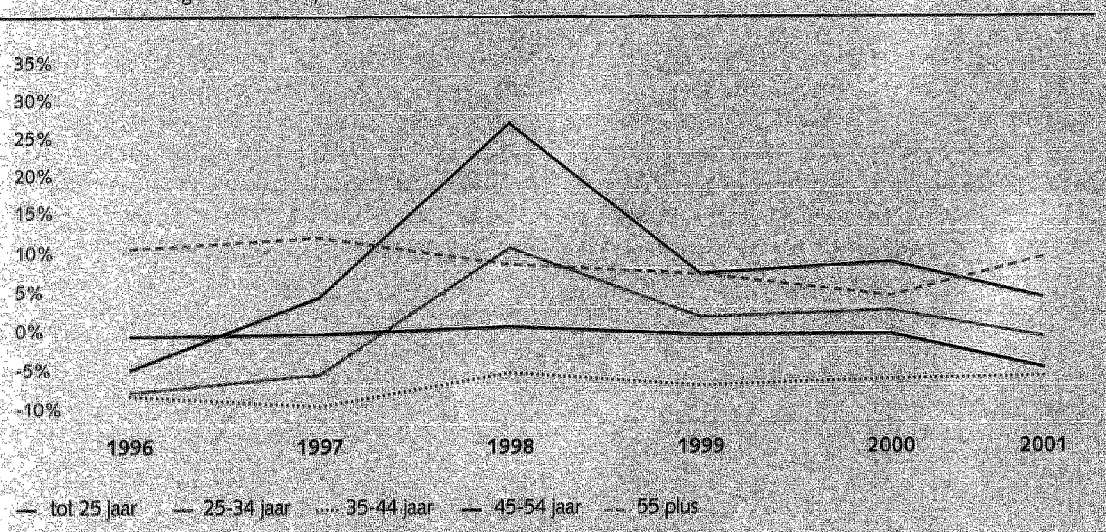
#### *Stromen van en naar andere arbeidsmarktsegmenten*

In tabel 5.6 is een overzicht gegeven van de gemiddelde stromen op de arbeidsmarkt in de periode 1990-1998. De figuur laat voor verschillende sectoren zien welke stromen er jaarlijks plaatsvinden. De meerderheid van de werkzame personen verandert ten opzichte van een voorgaand jaar niet van (deel)sector. Voor het primair onderwijs geldt bijvoorbeeld dat per jaar gemiddeld bijna 86% in het primair onderwijs werkzaam blijft.

Ruim 1% vertrekt naar het vo/bve en 3% wordt inactief. In het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs blijft elk jaar gemiddeld zo'n 83% binnen de sector actief. Diegenen die wel vertrekken verlaten echter meestal de onderwijssector om bijvoorbeeld in de gezondheidszorg of zakelijke dienstverlening te gaan werken.

Van de werkenden in het voortgezet onderwijs en de bve blijft jaarlijks maar 78% in de sector actief. Een kleine 2% vertrekt naar het primair onderwijs en een vergelijkbare percentage naar het hbo, wo of overig onderwijs. Ruim 2% gaat naar de Overheid. Ten opzichte van de werkenden in andere onderwijssectoren zijn de werkenden in het vo/bve duidelijk wat minder 'honkvast'.

*Figuur 5.20 Per saldo mutaties naar leeftijdsklasse, als percentage van het zittend personeel, voortgezet onderwijs 1996-2001*





Tabel 5.6 Bestemming van vertrokken werknemers, gemiddelde percentages 1990-1998

Herkomst:	Bestemming:	Primair onderwijs	V voortgezet onderwijs/bve	Hbo/wo/overig onderwijs	Gezondheidszorg	Overheid	Banken/verzekeringen	Zakelijke dienstverlening	Telecommunicatie	Overige sectoren	Werkloos/niet actief	Studie
Po	85,9	1,3	0,0	1,1	1,5	0,0	0,4	0,0	6,4	3,1	0,2	
Vo/bve	1,6	78,2	1,8	0,5	2,1	0,3	1,3	0,0	9,3	4,2	0,5	
Hbo/wo	0,0	0,7	83,2	2,0	0,3	0,0	2,4	0,0	6,5	3,4	1,4	
Gezondheidszorg	0,3	0,3	0,3	86,7	0,8	0,1	1,7	0,0	3,8	5,4	0,6	
Overheid	0,2	0,4	0,1	1,0	84,7	0,5	3,5	0,1	5,3	3,7	0,4	
Banken/verzekeringen	0,0	0,1	0,1	0,1	1,1	69,2	1,8	0,0	20,3	6,5	0,7	
Zakelijke dienstverlening	0,0	0,7	1,0	6,1	5,8	0,4	68,5	0,1	12,3	4,5	0,6	
Telecommunicatie	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	1,6	2,4	80,5	11,4	2,4	0,0	

Bron: SEP 1990-1998

#### 5.4 Doorstroom op de onderwijsarbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt ingegaan op de doorstroom van personen op de onderwijsarbeidsmarkt, dat wil zeggen de mobiliteit van personen binnen de onderwijssector. Er worden hierbij twee soorten mobiliteit beschreven. Ten eerste wordt de deelsectormobiliteit beschreven. Dit bestaat uit in het onderwijs werkzame personen die een bepaalde deelsector hebben verlaten en in een andere onderwijsdeelsector zijn gaan werken. Ten tweede wordt de regionale mobiliteit beschreven.

#### Deelsectormobiliteit

Tabel 5.7 laat het aandeel van de werkzame personen in een deelsector zien dat een bepaalde deelsector heeft verlaten en in een andere onderwijssector is gaan werken. In het algemeen neemt de deelsectormobiliteit in de periode 1997-2000 licht af. In 1997 verruilde 2,4% van alle werkenden in het onderwijs de ene deelsector voor een andere, in 1998 en 1999 was dat 2,2% en in 2000 is de deelsectormobiliteit nog 2,1%.



Tabel 5.7 Deelsectormobiliteit, 1997-2000

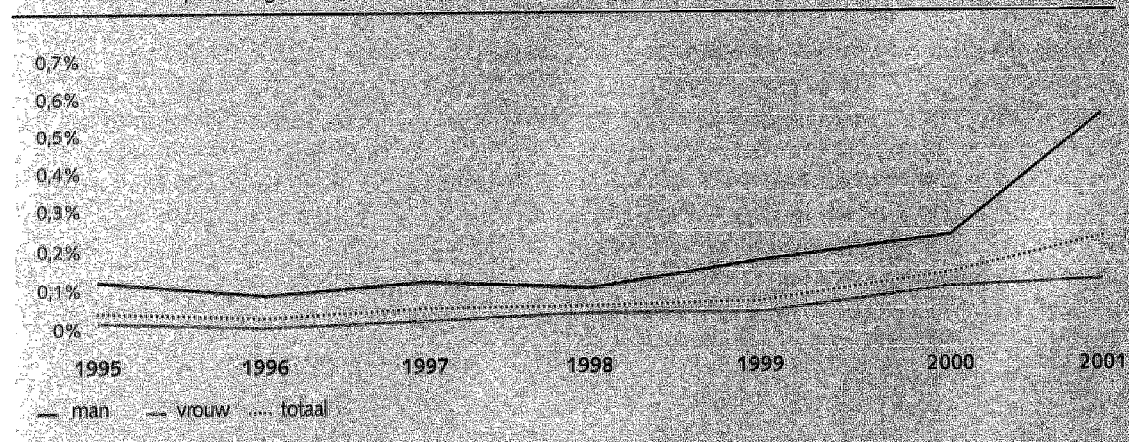
	1997	1998	1999	2000
	%	%	%	%
po	3,1	2,8	3,0	2,5
waarvan bo	2,9	2,3	2,1	2,3
en (v)so	3,9	4,5	6,6	3,7
vo	2,3	1,7	2,1	2,6
bve	3,7	3,5	2,4	2,0
hbo	1,1	1,3	1,1	1,6
wo	0,3	0,4	0,4	0,5
Totaal	2,4	2,2	2,2	2,1

Bron: ABP

De deelsectormobiliteit is in 2000 het grootst in het primair en voortgezet onderwijs. In het wo is de deelsector mobiliteit aanzienlijk lager dan in de andere deelsectoren. Opvallend is overigens ook de grote deelsector mobiliteit in het speciaal onderwijs.

In tabel 5.7 wordt alleen onderscheid gemaakt naar de deelsector van herkomst. Er wordt geen nadere onderscheid gemaakt naar de deelsector waarin personen terechtkomen. Het is niet mogelijk om aan de hand van de beschikbare gegevens dit voor alle deelsectoren te doen. Wel kan een beeld worden geschetst van de mobiliteit tussen voortgezet onderwijs en primair onderwijs. Dit staat in figuren 5.21 en 5.22.

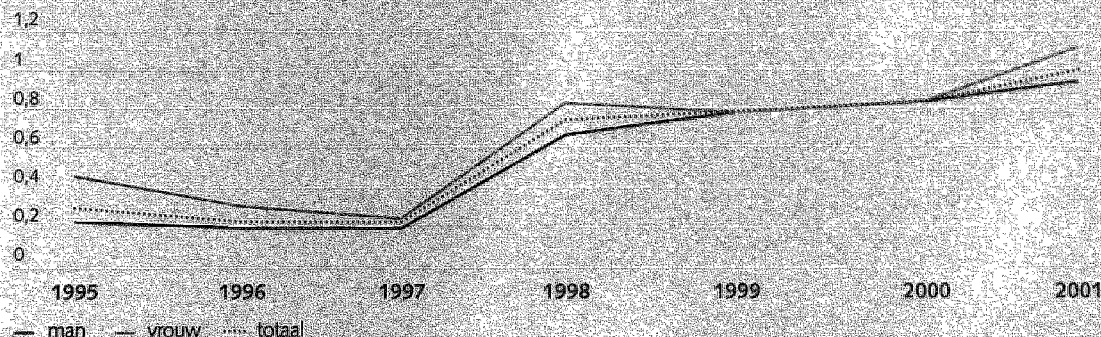
Figuur 5.21 Instroom in primair onderwijs vanuit voortgezet onderwijs, als percentage van het zittend personeel, 1995-2001







*Figuur 5.22 Instroom in voortgezet onderwijs vanuit primair onderwijs, als percentage van het zittend personeel, 1995-2001*



De figuren laten een duidelijke toename zien van de mobiliteit tussen het primair onderwijs en het voortgezet onderwijs. Figuur 5.21 toont aan dat het percentage werknemers dat vanuit het voortgezet onderwijs is ingestroomd in het primair onderwijs ten opzichte van 1995 meer dan verdrievoudigd is; van 0,1% (zo'n 100 personen) naar ruim 0,3% (350 personen). Opvallend is verder dat de toename van de deelsectormobiliteit met name voor rekening komt van de mannen. Het percentage vrouwen dat van het vo naar het po is gegaan is vrij constant gebleven.

Figuur 5.22 laat zien dat ook de mobiliteit van primair onderwijs naar voortgezet onderwijs fors in omvang toeneemt. In 1995 bedroeg de deelsectormobiliteit niet meer dan 0,3% (200 personen). In 2001 bedroeg de mobiliteit van primair naar voortgezet onderwijs al 1% (700 personen). Ook hiervoor is met name de man

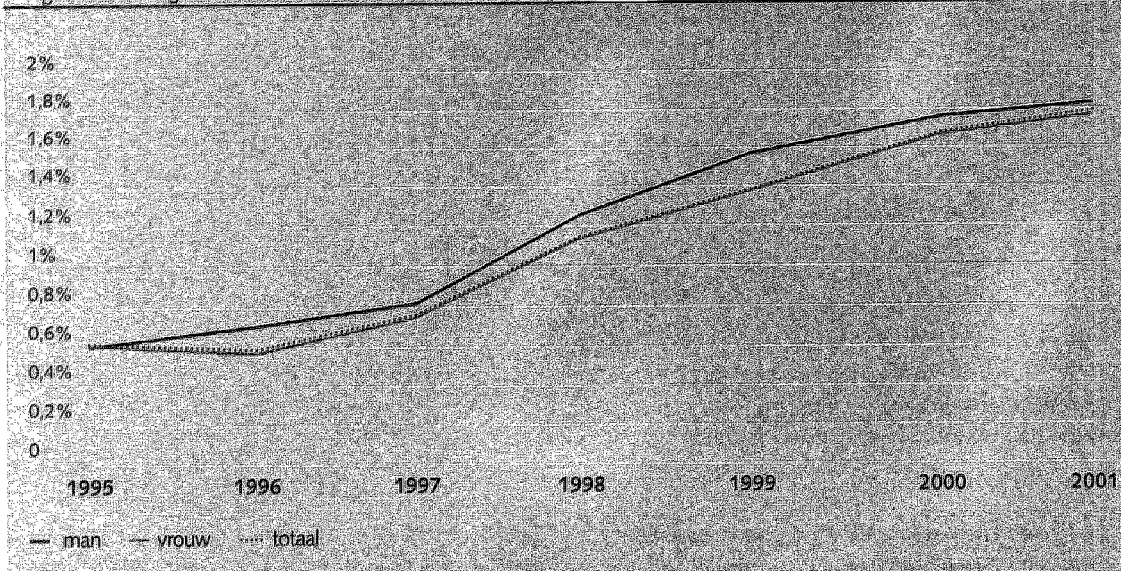
verantwoordelijk, hoewel ook het percentage vrouwen dat vanuit het primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs is gegaan, licht is toegenomen.

#### *Regionale mobiliteit*

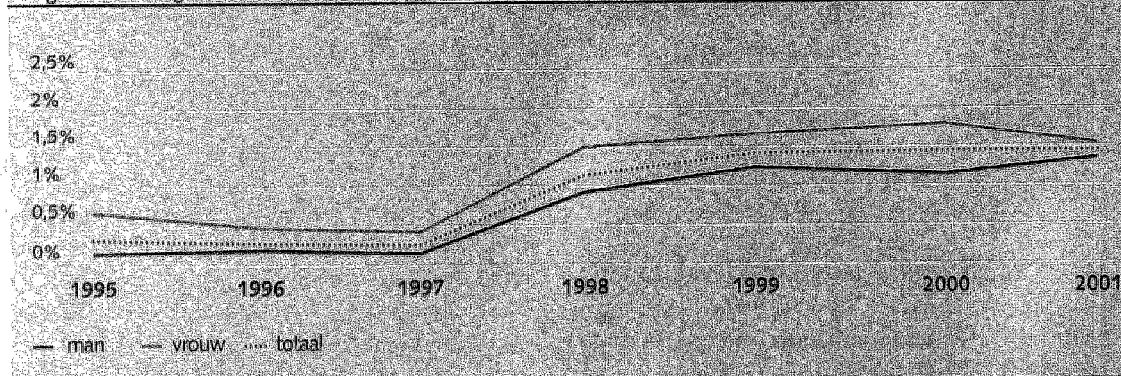
Figuur 5.23 geeft een beeld van de regionale mobiliteit van werknemers in het primair onderwijs. Het percentage werknemers dat in een andere regio is gaan werken is vanaf 1995 stijgende. In 1995 ging in het primair onderwijs zo'n 0,6% (ongeveer 600 personen) in een andere regio werken, in 2001 was dat al meer dan 1,7% (ruim 2.000 personen).

Opvallend is dat het vooral vrouwen zijn die steeds vaker in een andere regio gaan werken. In 1995 veranderde ruim 0,4% van de vrouwen van regio. In 2001 was dat percentage bijna vier keer zo hoog. Bij de mannen is het percentage de laatste jaren stabiel, zo'n 0,2- à 0,3%.

*Figuur 5.23 Regionale mobiliteit in het primair onderwijs, naar geslacht, 1995-2001*



*Figuur 5.24 Regionale mobiliteit in het primair onderwijs, naar geslacht, 1995-2001*





Figuur 5.24 geeft een beeld van de regionale mobiliteit van werknemers in het voortgezet onderwijs. Net als in het primair onderwijs is er sprake van een relatieve toename van de regionale mobiliteit. Vanaf 1999 is echter sprake van een stabilisering van deze mobiliteit op 1,8% (ongeveer 1.300 personen). Het verschil tussen mannen en vrouwen dat we bij het primair onderwijs zagen doet zich in het voortgezet onderwijs niet voor. Beide groepen zijn in even grote mate verantwoordelijk voor de toename van de regionale mobiliteit tussen 1995 en 1999. Wel is, net als in het primair onderwijs, de regionale mobiliteit onder mannen (0,6%) iets groter dan die onder vrouwen (0,4%)

## 5.5 HRM-beleid

### Inleiding

In deze paragraaf worden indicatoren gepresenteerd die betrekking hebben op het in het onderwijs gevoerde Human Resource Management (het HRM-beleid). Daarbij wordt ook een vergelijking gemaakt met het in andere arbeidsmarktsegmenten gevoerde HRM-beleid. We bespreken achtereenvolgens de indicatoren die (vooral) betrekking hebben op het gevoerde instroombeleid, het doorstroombeleid en het uitstroombeleid.

### Instroombeleid

Tabel 5.8 geeft een overzicht van het percentage van het personeel in de verschillende sectoren van het onderwijs dat langer dan twee jaar werkzaam is bij de huidige werkgever. Dit is een indicator voor 'effectieve inpassing', ofwel de mate waarin onderwijsinstellingen erin slagen om (nieuw verworven) personeel vast te houden.

Uit tabel 5.8 blijkt dat het inpassingsbeleid van de sector onderwijs relatief succesvol is: een relatief hoog percentage werkt na twee jaar nog bij dezelfde werkgever. Vooral in het voortgezet onderwijs kan men spreken van een zeer effectieve inpassing: 90% van alle werkenden in deze sector bekleedt de huidige functie al meer dan 2 jaar. Voor Nederland als geheel geldt dat voor 77% van de werkenden.

*Tabel 5.8 Percentage werkenden dat langer dan 2 jaar werkzaam is bij huidige werkgever, gemiddelde 1994-2000*

<i>Sector onderwijs:</i>	
- po	85%
- vo	90%
- bve	87%
- hbo	81%
- wo	87%
Totaal	86%
<i>Geselecteerde andere sectoren:</i>	
- Gezondheidszorg	78%
- Overheid	85%
- Bank- en verzekeringswezen	80%
- Zakelijke dienstverlening	64%
- Telecommunicatie	76%
Nederland totaal	77%

Bron: OSA

Uit tabel 5.9 komt naar voren dat het gebruik van kinderopvang bij de sector onderwijs vergelijkbaar is met dat in andere sectoren, zij het dat er in het primair onderwijs opmerkelijk genoeg iets minder dan gemiddeld gebruik wordt gemaakt van kinderopvang. Het is onduidelijk of dit het gevolg is van het ontbreken van voldoende faciliteiten van kinderopvang, of samenhangt met de gunstige werktijden voor ouders met schoolgaande kinderen.

*Tabel 5.9: Gebruik kinderopvang, sector onderwijs, gemiddelde 1992-2000*

<i>Sector onderwijs:</i>	
- po	9%
- vo	13%
- bve	14%
- hbo	15%
- wo	13%
Totaal	12%
<i>Geselecteerde andere sectoren:</i>	
- Gezondheidszorg	15%
- Overheid	14%
- Bank- en verzekeringswezen	13%
- Zakelijke dienstverlening	12%
- Telecommunicatie	21%
Nederland totaal	11%

Bron: OSA

#### *Doorstroombeleid*

Tabel 5.10 bevat een weergave van het percentage van het personeel per (deel)sector dat langer dan acht jaar werkzaam is geweest bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie. Deze indicator is in zeker zin de keerzijde van de bovengenoemde indicator voor 'effectieve inpassing'. Er wordt in de employability literatuur verondersteld dat het lang blijven zitten op dezelfde plek na verloop van tijd negatief kan werken op het vermogen om door te stromen naar een andere baan of een andere werkgever, omdat er 'ervaringsconcentratie' optreedt (De Grip en Sanders, 2000).

*Tabel 5.10: Ervaringsconcentratie, sector onderwijs, gemiddelde 1994-2000*

<i>Sector onderwijs:</i>	
- po	47%
- vo	53%
- bve	44%
- hbo	45%
- wo	41%
Totaal	47%
<i>Geselecteerde andere sectoren:</i>	
- Gezondheidszorg	32%
- Overheid	32%
- Bank- en verzekeringswezen	25%
- Zakelijke dienstverlening	19%
- Telecommunicatie	10%
Nederland totaal	30%

Bron: OSA





Uit tabel 5.10 blijkt dat er bij de sector onderwijs sprake is van een relatief hoge mate van ervaringsconcentratie vergeleken bij andere sectoren. Dat betekent dat relatief veel werknemers waarschijnlijk moeite zullen hebben om een andere baan te vinden wanneer zij hun huidige baan, om wat voor reden dan ook, verlaten.

Tabel 5.11 en tabel 5.12 geven een beeld van de kwalitatieve inzetbereidheid c.q. -inspanning. Met andere woorden: de mate waarin men bereid is om taken uit te voeren die niet tot de eigen functieomschrijving behoren en de mate waarin men dit feitelijk heeft gedaan.

*Tabel 5.11 Kwalitatieve inzetbereidheid, sector onderwijs, gemiddelde 1994-2000*

<i>Sector onderwijs:</i>	
- po	60%
- vo	75%
- bve	70%
- hbo	71%
- wo	73%
Totaal	67%
<i>Geselecteerde andere sectoren:</i>	
- Gezondheidszorg	67%
- Overheid	78%
- Bank- en verzekeringswezen	73%
- Zakelijke dienstverlening	73%
- Telecommunicatie	76%
Nederland totaal	71%

Bron: OSA

*Tabel 5.12 Kwalitatieve inzetinspanning, sector onderwijs, gemiddelde 1994-2000*

<i>Sector onderwijs:</i>	
- po	14%
- vo	18%
- bve	18%
- hbo	16%
- wo	14%
Totaal	15%
<i>Geselecteerde andere sectoren:</i>	
- Gezondheidszorg	13%
- Overheid	14%
- Bank- en verzekeringswezen	12%
- Zakelijke dienstverlening	15%
- Telecommunicatie	14%
Nederland totaal	15%

Bron: OSA

Uit de tabellen blijkt dat de inzetbereidheid en inzetinspanning van werknemers in het onderwijs vergelijkbaar zijn met die in andere sectoren.

Tabel 5.13 laat zien dat werkenden in het onderwijs naar verhouding vaak verwachten over vijf jaar nog in dezelfde functie bij dezelfde werkgever te werken. Deze uitkomst bevestigt de relatief grote mate van ervaringsconcentratie. Werknemers in het onderwijs blijven relatief lang op dezelfde plek werken en zijn mogelijk als gevolg daarvan na verloop van tijd ook minder goed in staat of minder bereid om naar andere banen door te



stromen. Het percentage werkenden dat in de komende vijf jaar verwacht door te stromen naar andere functies en/of werkgevers is in het onderwijs relatief laag. Het percentage werkenden in het onderwijs dat verwacht over vijf jaar helemaal niet meer te werken is ten opzichte van andere sectoren overigens relatief hoog.

Dat zou te maken kunnen hebben met het hoge percentage oudere werknemers binnen de onderwijssector (29% van de werknemers is ouder dan 50, waar dat voor alle sectoren totaal maar 19% is; ROA, 2002). Ten opzichte van andere sectoren zullen over vijf jaar relatief veel werkenden gepensioneerd zijn.

Tabel 5.13 Verwachte arbeidsmarktpositie over vijf jaar, sector onderwijs, gemiddelde 1992-2000

	Dezelfde functie en werkgever in procenten	Andere functie, dezelfde werkgever in procenten	Dezelfde functie, andere werkgever in procenten	Andere functie en werkgever* in procenten	Niet actief in procenten
<i>Sector onderwijs:</i>					
- po	68	5	9	6	11
- vo	67	11	5	2	16
- bve	61	10	6	10	13
- hbo	60	11	9	11	9
- wo	54	10	8	15	14
Totaal	65	8	8	7	13
<i>Geselecteerde andere sectoren:</i>					
- Gezondheidszorg	53	16	6	16	9
- Overheid	46	25	9	9	11
- Bank- en verzekeringswezen	48	30	6	9	9
- Zakelijke dienstverlening	43	20	8	21	8
- Telecommunicatie	33	29	0	29	8
Nederland totaal	53	17	7	14	9

Bron: OSA

\* inclusief zelfstandigen



### *Uitstroombeleid*

Het is vanzelfsprekend niet mogelijk en ook niet wenselijk om de uitstroom tot nul te beperken. Van belang is wel om het uitstroombeleid op een manier te voeren dat het personeelsbestand zowel kwalitatief, als kwantitatief, wordt geoptimaliseerd. Daarbij staat vooral het voorkomen van ongewenste uitstroom centraal. Eén manier om in ieder geval een deel van deze ongewenste uitstroom van kwalitatief goed personeel te beperken is het bevorderen van de werknemerstevredenheid. Tevreden personeel is productiever en eerder bereid eens wat extra's te doen als daar behoefte aan is. Bovendien is de kans dat tevreden personeel voor de sector behouden blijft natuurlijk groter dan de kans dat ontevreden personeel in de sector actief blijft.

In tabel 5.14 is daarom het percentage werknemers vermeld dat aangeeft in het algemeen tevreden tot zeer tevreden te zijn met de manier waarop hij of zij nu werkzaam is. Dit percentage geeft een indicatie voor de kwaliteit van het personeelsbeleid in het algemeen en het uitstroombeleid in het bijzonder.

Uit tabel 5.14 is af te lezen dat het met de werknemerstevredenheid in de sector onderwijs niet slechter of beter gesteld is dan in andere sectoren. 92% van de

werknemers is tevreden tot zeer tevreden. In de bve-sector is men het minst tevreden, maar nog altijd 87% van alle werknemers in deze subsector is (zeer) tevreden. Het primair onderwijs, het wo en het hbo hebben naar verhouding de meest tevreden werknemers. 94% van alle werknemers in deze subsectoren is (zeer) tevreden.

*Tabel 5.14 Werknemerstevredenheid, sector onderwijs, gemiddelde 1992-2000*

#### *Sector onderwijs:*

- po	94%
- vo	91%
- bve	87%
- hbo	94%
- wo	94%
Totaal	92%

#### *Geselecteerde andere sectoren:*

- Gezondheidszorg	93%
- Overheid	93%
- Bank- en verzekeringswezen	92%
- Zakelijke dienstverlening	92%
- Telecommunicatie	88%

Nederland totaal	92%
------------------	-----

*Bron: OSA*

### 5.6 Verwachte ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt een aantal elementen van de verwachte ontwikkeling van de onderwijsarbeidsmarkt gepresenteerd. Eerst wordt in tabel 5.15 de verwachte uitbreidingsvraag beschreven. Dit is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat door groei van de werkgelegenheid.

Tabel 5.15 Verwachte uitbreidingsvraag in de onderwijssector 2001-2006

	Uitbreidingsvraag	
Leraar basisonderwijs	5500	4
Leraren vo/bve alfavakken	900	1
Leraren vo/bve bètavakken	-1300	-2
Leraren vo/bve gammavakken	-200	-1
Leraren zonder specialisatie	1300	13
Onderwijskundig medewerkers	1200	13
Onderwijskundigen en pedagogen	5000	22

Bron: ROA

De uitbreidingsvraag is het grootst onder onderwijskundigen en pedagogen, onderwijskundige medewerkers, en leraren zonder specialisatie. Ook wordt verwacht dat de werkgelegenheid voor leraren basisonderwijs gestaag zal groeien. Er wordt daarentegen weinig of geen groei verwacht in de werkgelegenheid voor leraren voortgezet onderwijs. Bij leraren bèta en gammavakken wordt zelfs een krimpende werkgelegenheid verwacht.

Tabel 5.16 geeft een beeld van de verwachte vervangingsvraag in de sector onderwijs. De vervangingsvraag is de vraag naar nieuwe arbeidskrachten die ontstaat doordat de arbeidsplaatsen van werkenden die met pensioen gaan, arbeidsongeschikt worden of zich (tijdelijk) terugtrekken van de arbeidsmarkt opnieuw moeten worden opgevuld. Vervangingsvraag kan uiteraard ook ontstaan door beroepenmobilititeit. Uit tabel 5.16 komt duidelijk naar voren dat de vervangingsvraag met name bij de lerarenberoepen veel groter is dan de uitbreidingsvraag.

Tabel 5.16 Verwachte vervangingsvraag in de onderwijssector 2001-2006

	Vervangingsvraag	
Leraar basisonderwijs	26400	19%
Leraren vo/bve alfavakken	16200	25%
Leraren vo/bve bètavakken	14600	27%
Leraren vo/bve gammavakken	9600	25%
Leraren zonder specialisatie	3100	31%
Onderwijskundig medewerkers	600	7%
Onderwijskundigen en pedagogen	2900	13%

Bron: ROA



In tabel 5.17 staat de verwachte instroom op de arbeidsmarkt van afgestudeerden van de lerarenopleidingen. Het gaat hier om de totale verwachte instroom, ongeacht of men in het onderwijs gaat werken of niet. Uit hoofdstuk 4 is al gebleken dat met name bij de vo-lerarenopleidingen een hoog percentage in andere arbeidsmarktsegmenten gaat werken en niet in het onderwijs.

Tabel 5.17 Verwachte instroom van afgestudeerden op de arbeidsmarkt, 2001-2006

	Verwachte instroom
pabo	23900
vo-lerarenopleiding altavakken	5800
vo-lerarenopleiding bètavakken	4500
vo-lerarenopleiding gammavakken	7300

Bron: ROA

### 5.7 De balans opmaken

Hoewel zowel instroom in als uitstroom uit de onderwijsarbeidsmarkt fors zijn toegenomen in het laatste decennium, ligt de instroom structureel substantieel hoger dan de uitstroom. Het gevolg is een aanzienlijke stijging van de werkgelegenheid in het onderwijs. Hoewel het aantal herintreders in het primair en voortgezet onderwijs ook licht is toegenomen, loopt dit achter ten opzichte van de totale instroom en de uitstroom. Wellicht heeft de relatieve afname in het aandeel herintreders te maken met de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt. Immers, hoe meer baanmogelijkheden in andere arbeidsmarktsegmenten, hoe

minder druk op leerkrachten die buiten het onderwijs zijn gaan werken om in het onderwijs terug te keren.

Als percentage van het zittend personeel stromen structureel meer vrouwen in het primair en voortgezet onderwijs dan mannen. Als gevolg hiervan neemt het aandeel vrouwen in deze twee deelsectoren gestaag toe. In het voortgezet onderwijs wordt deze 'feminiseringstrend' licht afgezwakt door een relatief hoge uitstroom van vrouwen. Hetzelfde gold tot 1998 ook voor het primair onderwijs. De afgelopen twee jaar is echter de uitstroom van mannen relatief hoog in het primair onderwijs. Dit versterkt juist de feminisering van het primair onderwijs.

In het primair onderwijs lijkt sprake van een zekere vergrijzing: per saldo stroomt een hoger aandeel mensen binnen in de leeftijdsklasse 55 jaar en ouder dan in andere leeftijdsklassen. Dit gaat vooral ten koste van het aandeel van werknemers van middelbare leeftijd (35-44 jaar), die al jaren zowel absoluut als relatief aan het krimpen is. Ook in het voortgezet onderwijs is er sprake van krimp bij deze groep, overigens zonder dat dit leidt tot vergrijzing.

In het algemeen is de afgelopen jaren de mobiliteit tussen deelsectoren in het onderwijs afgenomen. De specifieke mobiliteit tussen het primair en voortgezet onderwijs is echter sterk gestegen, in beide richtingen. In deze twee deelsectoren is ook de regionale mobiliteit de afgelopen jaren gestegen.

Uit de cijfers met betrekking tot het gevoerde HRM-beleid blijkt dat onderwijsinstellingen relatief succesvol is in het vasthouden van de grote aantallen nieuwe



werknemers in het onderwijs. Keerzijde hiervan is een relatief hoog percentage werkenden dat erg lang (meer dan acht jaar) in dezelfde functie bij dezelfde werkgever blijft werken. Een dergelijke ervaringsconcentratie onder werknemers in het onderwijs kan negatief gaan werken op het vermogen om door te stromen naar een andere baan en/of werkgever. Dit beeld wordt nog versterkt door het hoge percentage werkenden in het onderwijs dat over vijf jaar verwacht nog steeds in dezelfde functie en bij dezelfde werkgever te werken. Opvallend is dat ondanks dit statische beeld, de inzetbereidheid en -inspanning onder werknemers in het onderwijs ongeveer even groot zijn als onder werknemers in andere sectoren van de arbeidsmarkt. Ook zijn werknemers in het onderwijs ongeveer even tevreden met hun werk als andere werknemers.



## Literatuur

Arthur, J.B. (1994). *Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover*, *Academy of Management Journal*, 37 (3), 670-687.

Borghans, L., en A. de Grip (1999). *De werking van de arbeidsmarkt voor verpleegkundigen en verzorgenden, Achtergrondstudies bij het advies Zorgarbeid in de toekomst, RMO/RVZ/SDU*, pp. 145-200.

Grip, A. de, en J. Sanders (2000). *Naar een employability monitor, ROA-R 2000/9, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht*.

Milgrom, P., J. Roberts (1995). *Complementarities and fit Strategy, structure, and organizational change in manufacturing*, in: *Journal of Accounting and Economics* 19, 179-208.

Thijssen, J.G.L. (1996). *Leren, leeftijd en loopbaanperspectief*, *Kluwer Bedrijfswetenschappen*, Deventer.

Wood, S. (1999). *Human resource management and performance*, *International Journal of Management Reviews*, 1 (4), 367-413.



## colofon

### Publicatie

Inspectie van het Onderwijs  
Postbus 2730  
3500 GS Utrecht

### Auteursrecht voorbehouden

Gehele of gedeeltelijke overneming of reproductie van de inhoud van deze uitgave op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteursrecht-hebbende, is verboden, behoudens de beperkingen bij de wet gesteld. Het verbod betreft ook gehele of gedeeltelijke bewerking.

### Productie

Afdeling Communicatie

### Tekst

Jim Allen, Andries de Grip, Timo Huijgen, Jos Sanders,  
Robert de Vries (Researchcentrum voor Onderwijs en  
Arbeidsmarkt)

### Foto's

André Ruigrok Fotostudio BV  
André Ruigrok, Almere

### Vormgeving

Graphic Invention bv, De Meern

### Drukwerk

Drukkerij Den Haag Offset, Rijswijk

### Uitgave

April 2004

IvhO2004-02/300/22BK2004B038

Verkoopprijs: € 8,00

ISBN 90 8503 006 4

Exemplaren van deze publicatie zijn te bestellen bij Postbus 51  
Infolijn onder vermelding van bovengenoemd ISB-nummer.  
Telefoon 0800-8051 (gratis), elke werkdag van 9.00-21.00 uur  
of via internet op [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl). (Dit is uitsluitend  
bedoeld voor bestellingen)

Deze publicatie staat ook op [www.onderwijsinspectie.nl](http://www.onderwijsinspectie.nl)



Nederland gaat digitaal.